

Дніпровський державний аграрно-економічний університет
Факультет обліку і фінансів
Кафедра обліку, оподаткування та управління фінансово-економічною безпекою

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ
В ЕКЗАМЕНАЦІЙНІЙ КОМІСІЇ:
Завідувач кафедри, к.е.н., доц.
_____ **Ольга ГУБАРИК**
« ____ » _____ **2025 р.**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на тему: Обліково-аналітичне забезпечення розрахунків з оплати
праці на підприємстві та напрями його удосконалення

Освітньо-професійна програма «Облік і оподаткування»
Спеціальність 071 «Облік і оподаткування»
Рівень вищої освіти: другий (магістерський)

Здобувач

Еліна ПОГРІБНЯК

Науковий керівник,
к.е.н., доцент

Людмила ВОЛЧАНСЬКА

Дніпро – 2025

ДНПРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет: обліку та фінансів

Кафедра: обліку, оподаткування та УФЕБ

Освітньо-професійна програма: «Облік і оподаткування»

Спеціальність: 071 «Облік і оподаткування»

Ступінь вищої освіти: другий (магістр)

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. завідувача кафедри _____ Ольга ГУБАРИК

« _____ » _____ 2025 р.

ЗАВДАННЯ

Погрібняк Еліні Сергіївні

- 1. Тема кваліфікаційної роботи** «Обліково-аналітичне забезпечення розрахунків з оплати праці на підприємстві та напрями його удосконалення»
- 2. Керівник роботи** Волчанська Людмила Валентинівна, к.е.н., доцент затверджені наказом ДДАЕУ від «07» жовтня 2025р. № 2995
- 3. Строк подання студентом роботи** – 12 грудня 2025року.
- 4. Вихідні дані до роботи.** навчальні посібники, наукові праці та статті вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів з питань організації та методики обліку розрахунків, П(С)БО, методичні рекомендації, періодична література дані бухгалтерського обліку підприємства.
- 4.Зміст розрахунково-пояснювальної записки** (перелік питань, які потрібно розкрити). 1. Теоретичні основи обліку оплати праці на підприємстві. 2. Облік розрахунків з оплати праці на підприємстві та його удосконалення. 3. Аналітичне забезпечення розрахунків з оплати праці та його удосконалення.
- 5. Перелік графічного матеріалу** (з точним зазначенням обов'язкових креслень). Функції оплати праці. Види оплати праці. Оцінка майна та капіталу, сформованого за рахунок державного бюджету. Фінансові результати, сформовані за рахунок місцевого бюджету. Структура статей балансу . Модулі інформаційної системи Мережа-М. Переваги системи Мережа-М. Первинні документи з обліку розрахунків з оплати праці. Порядок нарахування ви виплати заробітної плати працівникам. Особливості ведення синтетичного та аналітичного обліку оплати праці в системі Мережа-М. Елементи інтеграції облікових модулів. Етапи впровадження електронних табелів обліку робочого часу. Основні завдання аналітичного забезпечення розрахунків з оплати праці. Ключові етапи аналітичного процесу розрахунків з оплати праці. Динаміка витрат підприємства на оплату праці та відрахувань на соціальні заходи. Структура фонду оплати праці. Оцінка показників фонду оплати праці в . Аналітичне вирівнювання середньорічної оплати праці 1го працівника

Складові контролю за розрахунками з оплати праці. Основні елементи рекомендованої системи аналітичних звітів із розрахунків з оплати праці.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання

19 березня 2025 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1	Теоретичні основи обліку оплати праці на підприємстві	Квітень 2025р	
2	Облік розрахунків з оплати праці на підприємстві та його удосконалення	Червень 2025р	
3	Аналітичне забезпечення розрахунків з оплати праці та його удосконалення	Серпень 2025р	
4	Вступ, висновки, список літератури	Жовтень 2025р	
5	Оформлення роботи	Листопад 2025р	

Здобувач _____

Еліна ПОГРІБНЯК

Науковий керівник _____

Людмила ВОЛЧАНСЬКА

ЗМІСТ

РЕФЕРАТ	4
ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	9
1.1. Економічна сутність оплати праці та її роль у системі мотивації персоналу	9
1.2. Види, форми та системи оплати праці	12
1.3. Нормативно-правове регулювання розрахунків з оплати праці в Україні	16
Висновки до розділу 1	18
РОЗДІЛ 2. ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ	20
2.1. Фінансово-економічна характеристика підприємства	20
2.2. Документальне оформлення та первинний облік розрахунків з оплати праці	28
2.3. Організація бухгалтерського обліку нарахувань і утримань із заробітної плати	30
2.4. Синтетичний та аналітичний облік нарахувань і виплат заробітної плати	32
2.5. Напрями удосконалення обліку розрахунків з оплати праці	34
Висновки до розділу 2	37
РОЗДІЛ 3. АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ	40
3.1. Значення аналітичного забезпечення у системі розрахунків з оплати праці	40
3.2. Аналіз наявності та руху фонду оплати праці в ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей»	43
3.3. Внутрішній контроль як складова обліково – аналітичного забезпечення розрахунків з оплати праці	49
3.4. Удосконалення аналітичного забезпечення в ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей»	51
Висновки до розділу 3	55
ВИСНОВКИ	57
СПИСОК ВИКОРИСТОНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	63
ДОДАТКИ	69

РЕФЕРАТ

Тема «Обліково-аналітичне забезпечення розрахунків з оплати праці на підприємстві та напрями його удосконалення»

Кваліфікаційна робота містить: 69 сторінок, 19 рисунків, 4 таблиці, 3 додатки та 50 джерел.

Об'єктом дослідження є система обліку та контролю розрахунків із заробітної плати на підприємстві.

Предметом дослідження є методичні та організаційні підходи до обліково-аналітичного забезпечення розрахунків з оплати праці, його інструменти та напрями вдосконалення.

Метою дослідження є обґрунтування теоретичних підходів та розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення обліково-аналітичного забезпечення розрахунків з оплати праці на підприємстві.

В роботі розкрито економічну сутність та функції оплати праці; визначено види, форми і системи оплати праці; досліджено нормативно-правову базу, що регулює розрахунки із заробітної плати в Україні. Оцінено фінансово – економічну діяльність підприємства; розкрито документування розрахунків підприємства з оплати праці; охарактеризовано порядок обліку нарахувань та утримань заробітної плати на підприємстві. Здійснено оцінку стану аналітичного забезпечення розрахунків з оплати праці на підприємстві; запропоновано напрями удосконалення обліково-аналітичного забезпечення розрахунків з оплати праці.

КЛЮЧОВІ СЛОВА

ОПЛАТА ПРАЦІ, РОЗРАХУНКИ, ОБЛІК, КОНТРОЛЬ, МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ, ВДОСКОНАЛЕННЯ

ABSTRACT

Topic "Accounting and analytical support for payroll calculations at the enterprise and directions for its improvement"

The qualification work contains: 69 pages, 19 figures, 4 tables, 3 appendix and 50 sources.

The object of the study is the accounting and control system of payroll calculations at the enterprise.

The subject of the study is methodical and organizational approaches to the accounting and analytical support of payroll calculations, its tools and directions for improvement.

The purpose of the study is to substantiate theoretical approaches and develop practical recommendations for improving the accounting and analytical support for payroll calculations at the enterprise.

The work reveals the economic essence and functions of remuneration; defined types, forms and systems of labor remuneration; the legal framework governing the calculation of wages in Ukraine has been researched. The organizational and economic activity of the enterprise was assessed; the documentation of the company's payroll calculations has been disclosed; the procedure for accounting for accruals and withholding of wages at the enterprise is characterized. An assessment of the state of analytical support for payroll calculations at the enterprise was carried out; directions for improving the accounting and analytical provision of labor payment calculations are proposed.

KEY WORDS

PAYMENT, CALCULATIONS, ACCOUNTING, CONTROL, WORK MOTIVATION, IMPROVEMENT

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Ефективна система оплати праці є ключовим чинником забезпечення конкурентоспроможності підприємства, підвищення продуктивності праці та мотивації персоналу. Оплата праці становить значну частку витрат підприємства, впливає на кінцевий фінансовий результат та соціальну стабільність колективу. В умовах нестабільного економічного середовища, дефіциту трудових ресурсів і зростання вимог до якості обліково-аналітичної інформації особливої актуальності набуває удосконалення організації обліку та аналізу розрахунків з оплати праці. Це дає змогу забезпечити своєчасність нарахувань, законність утримань, правильність розрахунків із працівниками та бюджетом, а також обґрунтувати управлінські рішення щодо оптимізації фонду оплати праці.

Актуальність теми зумовлюється необхідністю підвищення ефективності облікового процесу і контролю за використанням трудових ресурсів, дотриманням трудового законодавства, мінімізації ризиків помилок та штрафних санкцій. У сучасних умовах автоматизація обліку заробітної плати, впровадження інформаційних систем, аналіз динаміки фонду оплати праці та його структури є важливими інструментами підвищення результативності діяльності підприємств.

Мета та завдання дослідження. Метою дослідження є обґрунтування теоретичних підходів та розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення обліково-аналітичного забезпечення розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Для досягнення поставленої мети визначено такі завдання:

- розкрити економічну сутність та функції оплати праці;
- визначити види, форми і системи оплати праці;
- дослідити нормативно-правову базу, що регулює розрахунки із заробітної плати в Україні

- оцінити фінансово – економічну діяльність підприємства;
- розкрити документування розрахунків підприємства з оплати праці;
- охарактеризувати порядок обліку нарахувань та утримань заробітної плати на підприємстві;
- здійснити оцінку стану аналітичного забезпечення розрахунків з оплати праці на підприємстві;
- запропонувати напрями удосконалення обліково-аналітичного забезпечення розрахунків з оплати праці.

Об'єктом дослідження є система обліку та контролю розрахунків із заробітної плати на підприємстві.

Предметом дослідження є методичні та організаційні підходи до обліково-аналітичного забезпечення розрахунків з оплати праці, його інструменти та напрями вдосконалення.

Інформаційну базу дослідження становлять чинні нормативно-правові акти України у сфері оплати праці та оподаткування, положення (стандарти) бухгалтерського обліку, статистичні дані підприємства, форми первинних документів, облікові реєстри, фінансова та управлінська звітність, наукові праці вітчизняних і зарубіжних авторів.

Методи дослідження. У дослідженні застосовано загальнонаукові та спеціальні методи: аналіз і синтез, індукція та дедукція, порівняння, групування, горизонтальний і вертикальний аналіз, методи економіко-статистичної обробки, графічний метод, узагальнення та системний підхід.

Наукова новизна одержаних результатів. Основні наукові результати представлені наступним чином:

удосконалено:

- методичний підхід щодо аналітичного забезпечення обліку розрахунків з оплати праці шляхом впровадження форми Аналітичного звіту за розрахунками з оплати праці, що забезпечить стандартизацію збору та обробки інформації, яка дозволить детально аналізувати складові фонду

оплати праці, порівнювати фактичні витрати з кошторисними призначеннями та оцінювати ефективність стимулюючих виплат;

набуло подальшого розвитку:

- організаційне забезпечення обліку розрахунків з оплати праці шляхом інтеграції облікових модулів, що дозволить об'єднати всі програмні компоненти в єдину систему, а також впровадження електронних табелів з метою підвищення дисципліни праці та забезпечення контроль за фактично відпрацьованим часом за допомогою програмного рішення Kіmaі;

- аналітичне забезпечення розрахунків з оплати праці шляхом впровадження моделювання впливу чисельності персоналу, тарифних ставок і премій на загальний фонд оплати праці з метою прогнозування фінансових наслідків різних сценаріїв та оцінювання ефекту управлінських рішень

Апробація результатів роботи. Основні результати та напрацювання кваліфікаційної роботи були презентовані та пройшли фахове обговорення під час засідань наукових гуртків, семінарів кафедри обліку, оподаткування та управління фінансово-економічною безпекою, а також під час науково-практичних конференцій. Отримані зауваження та рекомендації були враховані під час доопрацювання роботи, що сприяло підвищенню її практичної значущості та наукової обґрунтованості.

Публікації. За результатами проведеного дослідження підготовлено та опубліковано п'ять наукових праць: одну статтю у фаховому науковому виданні та чотири тези, опублікованих в матеріалах наукових конференцій. Загальний обсяг публікацій становить 1,1 друкованих аркушів.

Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного з них, узагальнених підсумкових висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи становить 69 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Економічна сутність оплати праці та її роль у системі мотивації персоналу

Оплата праці є однією з ключових категорій економічних відносин, що визначає рівень матеріального добробуту працівників і впливає на результати господарської діяльності підприємства. Вона виступає одночасно економічною, соціальною та правовою категорією, оскільки пов'язана із формуванням доходів населення, регулюється державою та є основним засобом відтворення робочої сили. Саме заробітна плата забезпечує працівникам можливість задовольняти життєві потреби, а підприємству – залучати, утримувати й стимулювати персонал до ефективної праці.

Економічна сутність оплати праці полягає у встановленні відповідності між кількістю та якістю витраченої праці і величиною винагороди, яку працівник отримує від роботодавця. Кодекс законів про працю визначає заробітну плату як: «... винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [18]. На думку Тибінки Г.І., Брик Г.В. та Коханої Т.М.: «заробітна плата є головним джерелом доходів працівників та найсильнішим мотиватором трудового потенціалу більшості населення» [44]. Склярук І. та Поліщук М. заробітну плату вважають: «... одним із найважливіших чинників підвищення ефективності підприємства через те, що рівень оплати праці безпосередньо впливає на продуктивність праці та якість виконаної роботи» [42.]. Маркевич Є. заробітну плату визначає як: «... як економічну категорію, що відображає стосунки роботодавця і найманого працівника» [21].

Заробітна плата виступає основною формою розподілу новоствореної вартості, сприяє формуванню фонду споживання та виконує низку важливих функцій. Серед них виділяють відтворювальну, стимулюючу, регулюючу та соціальну функції (рис.1.1).

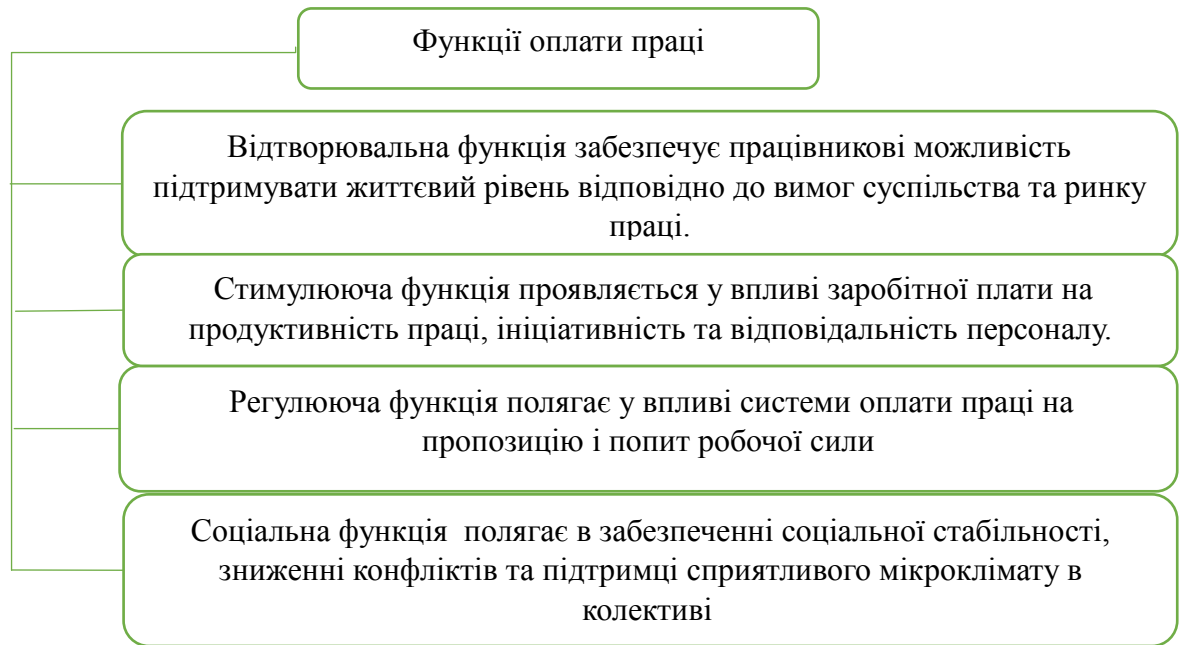


Рис.1.1. Функції оплати праці

У ринкових умовах оплата праці розглядається як інструмент забезпечення трудової мотивації. Мотивація визначається як внутрішній психологічний механізм, що спонукає працівника діяти з певною інтенсивністю і спрямованістю для отримання бажаних результатів. Ефективно побудована система заробітної плати виступає каталізатором підвищення трудової активності, сприяє досягненню цілей підприємства й формуванню конкурентних переваг. Водночас недостатній рівень оплати, затримки виплат, несправедливий розподіл премій або відсутність прозорих критеріїв оцінювання демотивують персонал і можуть призводити до плинності кадрів, зниження залученості та погіршення виробничих показників.

Важливою складовою мотиваційного впливу заробітної плати є її справедливість, прозорість та диференціація за результатами праці. Практика

доводить, що сучасна система оплати має враховувати рівень кваліфікації працівників, складність і умови виконуваних робіт, персональну відповідальність, інтенсивність праці та досягнуті результати. Якщо працівники впевнені, що їхня праця оцінюється об'єктивно, зростає рівень задоволеності та лояльності до підприємства. Натомість порушення принципів справедливості призводить до конфліктів, втрати довіри, зниження продуктивності та погіршення організаційного клімату.

Роль оплати праці як мотиваційного чинника особливо посилюється в умовах дефіциту кваліфікованих кадрів і зростання конкуренції на ринку праці. Підприємства, що прагнуть залучити професійний персонал та утримати висококваліфікованих працівників, вимушені формувати конкурентоспроможні системи винагороди, доповнюючи їх соціальними пакетами, медичним страхуванням, додатковими відпустками, преміями за стаж, службовим транспортом, гнучкими графіками та іншими нефінансовими методами стимулювання. Таким чином, сучасна система мотивації є комплексним явищем, у якому заробітна плата відіграє центральну, але не єдину роль.

Оплата праці виконує і важливу функцію у забезпеченні фінансової стабільності підприємства. Фонд оплати праці становить значну частку витрат, особливо на підприємствах трудомістких галузей. Правильне планування, нормування та контроль витрат на оплату праці забезпечують оптимізацію собівартості продукції, формування конкурентної ціни та підвищення рентабельності. У свою чергу, низький рівень заробітної плати може стати причиною низької продуктивності, зниження якості робіт і послуг, зростання кількості помилок і нещасних випадків, що також негативно впливає на економічні результати.

Отже, економічна сутність оплати праці полягає в її здатності виконувати одночасно матеріально-відтворювальну та стимулюючу функції. Заробітна плата не лише забезпечує життєві потреби працівника, але й мотивує його до підвищення ефективності праці, впливає на якість

виконуваних завдань і результати діяльності підприємства. У системі мотивації персоналу вона виступає основним важелем управління поведінкою працівників, сприяє формуванню позитивного ставлення до праці, зміцнює трудову дисципліну та підвищує зацікавленість у кінцевих результатах.

1.2. Види, форми та системи оплати праці

Оплата праці на підприємствах здійснюється в різних організаційних формах, які відображають спосіб встановлення залежності між результатами праці та розміром винагороди. Вибір форми оплати праці залежить від галузевих особливостей діяльності, характеру виконуваних робіт, рівня автоматизації та організації виробництва, кваліфікації персоналу і стратегії підприємства. Якубенко Ю.Л. та Черепанов Д.В. вважають, що: «Форми і системи заробітної плати ... – це способи залежності величини винагороди за працю від кількості і якості витраченої праці» [50].

В економічній теорії та господарській практиці види оплати праці зазвичай поділяються на основну та додаткову (рис.1.2).

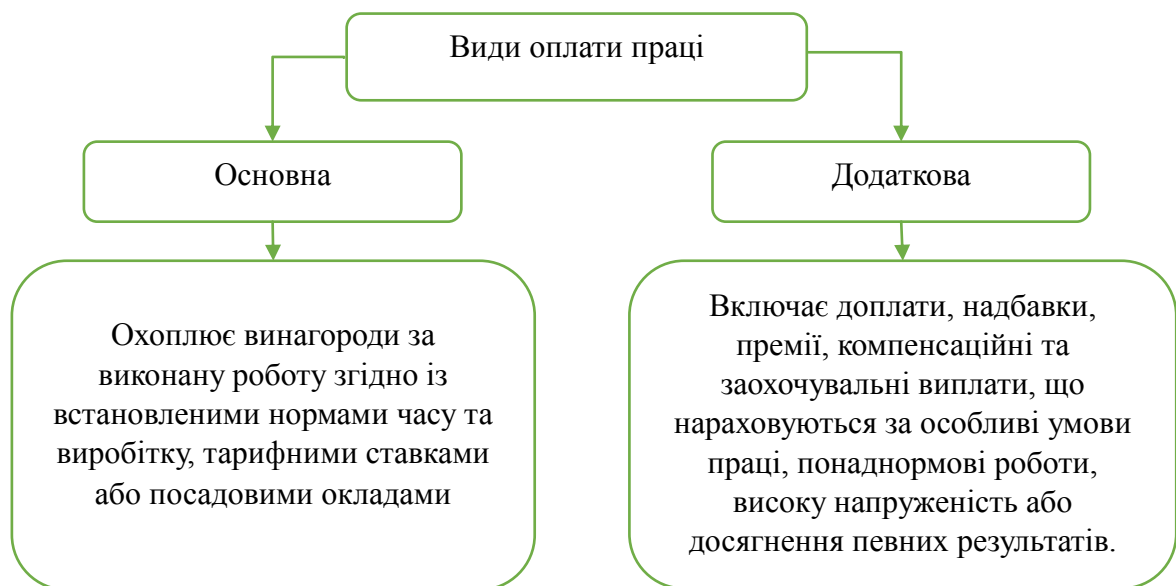


Рис.1.2. Види оплати праці

У практиці господарювання основними формами організації оплати праці є погодинна та відрядна (рис.1.3).

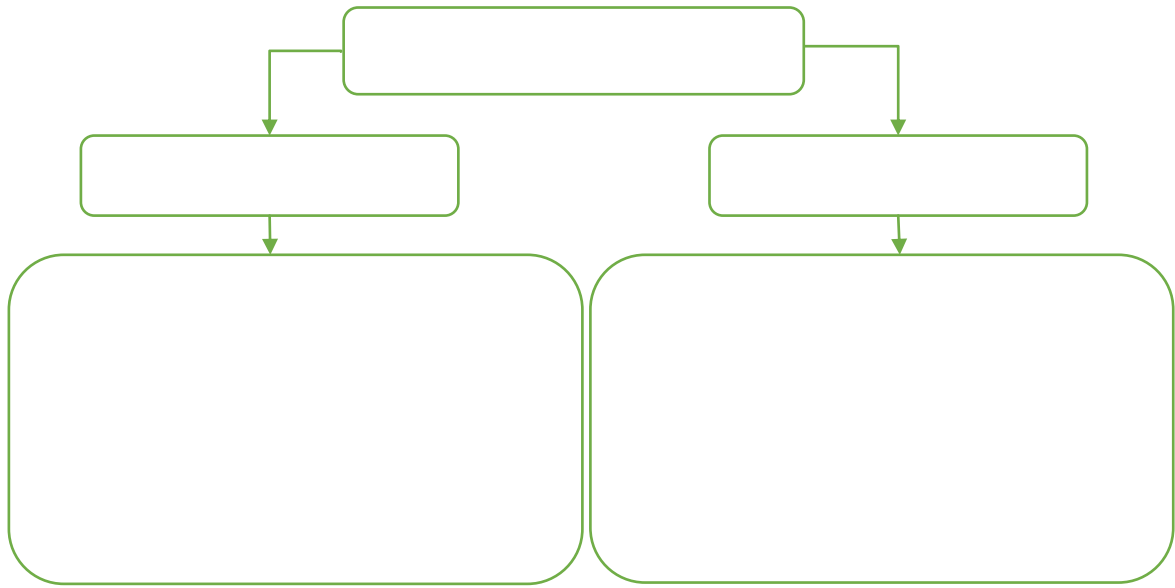


Рис.1.3. Форми оплати праці

Погодинна оплата є актуальною для управлінських, адміністративних, інженерних, кухарських, охоронних та інших видів праці, де важлива якість виконаних функцій. Перевагою такої форми є стабільність доходу, однак стимулюючий ефект може бути недостатнім, якщо не доповнювати її преміюванням і системою оцінювання результативності. Відрядна оплата стимулює збільшення виробітку, раціональне використання робочого часу, підвищення продуктивності праці. Вона широко застосовується на виробництві, у будівництві, сільському господарстві та інших галузях, де результат вимірюється натуральними показниками. Разом з тим відрядна система може спричиняти погіршення якості продукції, перевантаження працівників, підвищення ризику травматизму, якщо не застосовуються механізми контролю і нормування.

З метою підвищення стимулюючої ролі оплати праці погодинна та відрядна форми доповнюються системами преміювання. Преміальна система передбачає нарахування додаткових виплат за досягнення певних показників, перевищення плану виробітку, дотримання технологічної дисципліни,

економію матеріальних ресурсів або високу якість продукції. Премія є важливим інструментом мотивації, якщо її розмір та критерії нарахування є прозорими, справедливими та обґрунтованими. У сучасних підприємствах поширеними є системи преміювання за результатами діяльності підрозділів, виконання ключових показників ефективності (КРІ), індивідуальні та групові бонуси.

Подмешальська Ю. В. та Панченко А. М вважають, що: «Суб'єкти господарювання обирають традиційні форми та системи оплати праці, але сучасні вимоги потребують їх перегляду, вдосконалення, простоти використання, врахування міжнародного досвіду» [30].

Серед інноваційних підходів до формування системи оплати праці виділяють грейдингову систему, яка полягає у класифікації посад за рівнем складності, відповідальності, компетентностей та впливу на кінцевий результат. При грейдингу оплата встановлюється не лише на основі посадового окладу, а й відповідно до ринкової вартості робочої сили, конкурентних умов та цінності працівника для підприємства. Такий підхід дає змогу об'єктивно формувати заробітну плату, підвищувати її прозорість і забезпечувати внутрішню справедливість.

В умовах ринкової економіки важливим є поєднання грошової та негрошової мотивації. До грошових методів належать премії, надбавки, участь у прибутках, виплата дивідендів працівникам, бонуси за лояльність, одноразові винагороди за інноваційні пропозиції. До негрошових – соціальні пакети, корпоративне навчання, кар'єрний розвиток, гнучкі графіки роботи, покращені умови праці, корпоративна культура та нематеріальне визнання заслуг. Такий комплексний підхід підсилює ефективність системи оплати праці, сприяючи залученню та утриманню висококваліфікованих працівників.

Окремою категорією виступають договірні системи оплати праці. Контрактна форма передбачає укладання індивідуального договору між роботодавцем і працівником з визначенням умов праці, розміру винагороди, механізму її зміни, а також прав і обов'язків сторін. Контрактна система

забезпечує індивідуалізацію оплати праці, врахування професійного рівня, досвіду, попередніх досягнень та потенціалу працівника. Вона є поширеною для керівників, провідних спеціалістів та висококваліфікованих робітників.

Останнім часом широкого розповсюдження набуває впровадження індивідуального встановлення заробітної плати (рис.1.4).

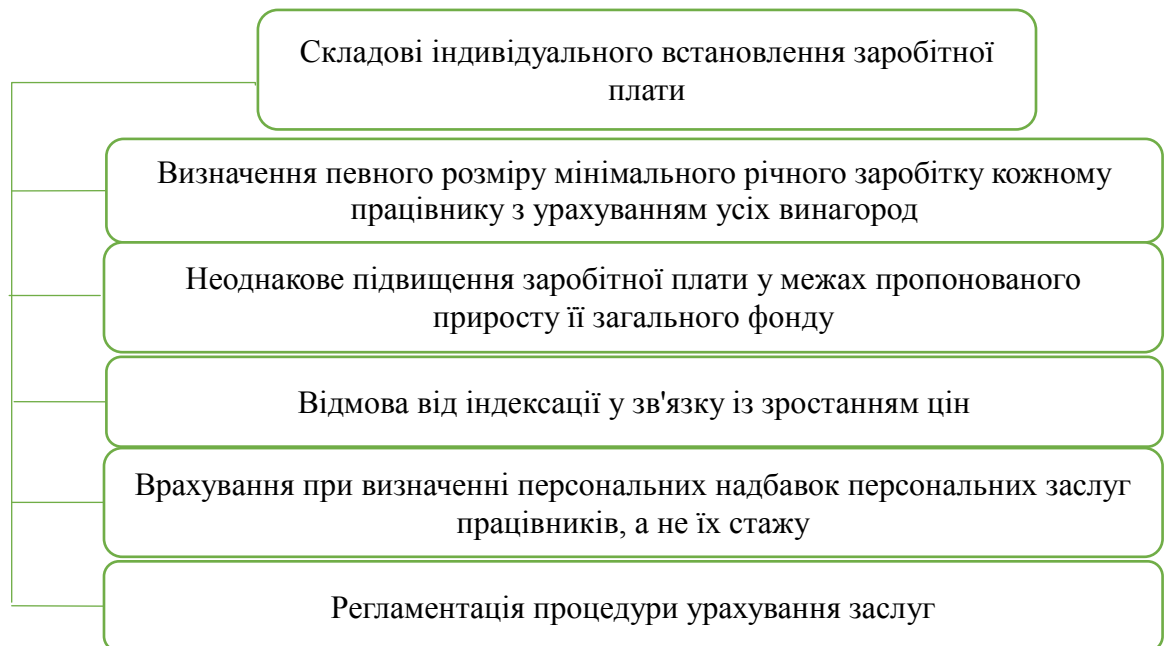


Рис.1.4. Складові індивідуального встановлення заробітної плати

Таким чином, види, форми та системи оплати праці є багатокomпонентним механізмом, що поєднує традиційні й сучасні елементи. Ефективна система оплати праці має бути адаптованою до специфіки підприємства, враховувати ринкові умови, забезпечувати баланс між інтересами працівників і роботодавця, стимулювати підвищення продуктивності та якості праці. Рациональне використання форм і систем оплати праці сприяє зміцненню мотиваційної складової трудових відносин, покращенню фінансових результатів та підвищенню конкурентоспроможності підприємства.

1.3. Нормативно-правове регулювання розрахунків з оплати праці в Україні

Нормативно-правове регулювання розрахунків з оплати праці в Україні ґрунтується на комплексі законодавчих актів, які визначають порядок формування, нарахування, виплати заробітної плати, гарантії працівникам та обов'язки роботодавця. Основними документами є Конституція України, Кодекс законів про працю, Закон України «Про оплату праці», Закон «Про колективні договори і угоди», Податковий кодекс, Закон «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та інші підзаконні акти. Кожен нормативний документ регулює окремі аспекти трудових і розрахункових відносин, створюючи єдину систему забезпечення прав працівників. Склярук І. та Поліщук М. говорять: «На сьогоднішній день на державному рівні запроваджено законодавчо-правову базу з регулювання виплати заробітної плати відповідно до міжнародних норм» [42].

Конституція України закріплює базові принципи у сфері праці та соціального захисту населення. У ній визначено, що кожен громадянин має право на працю, на своєчасне отримання винагороди за працю і на належні умови праці. Держава гарантує соціальний захист, включно з правом на заробітну плату не нижче встановленого законом мінімального рівня. Таким чином, конституційні положення виступають фундаментом для формування всієї системи правового регулювання оплати праці.

Кодекс законів про працю України є основним актом, який регулює трудові відносини між працівником і роботодавцем. Він визначає порядок укладання трудового договору, умови праці, права та обов'язки сторін, режим робочого часу і відпочинку. Окремі статті Кодексу присвячено оплаті праці, гарантійним та компенсаційним виплатам, відповідальності за затримку заробітної плати. Кодекс встановлює загальні правила, на основі яких розробляються інші нормативні документи.

Закон України «Про оплату праці» регулює економічні та правові засади формування заробітної плати. Документ визначає структуру заробітної плати, принципи встановлення тарифних ставок, окладів, доплат і надбавок. У законі також встановлено гарантії щодо мінімальної зарплати, термінів виплати та умов індексації доходів працівників. Важливо, що закон надає працівникам право на захист своїх інтересів у разі порушення трудових прав, включаючи звернення до суду.

Закон України «Про колективні договори і угоди» регламентує механізм укладання, виконання та контролю за виконанням колективних договорів на підприємствах. У документі визначено, що колективний договір може містити положення щодо систем оплати праці, преміювання, соціальних гарантій та додаткових пільг для працівників. Закон забезпечує можливість узгодження умов оплати праці на рівні підприємства з урахуванням економічних можливостей роботодавця. Колективний договір виступає інструментом регулювання трудових відносин і підвищення мотивації персоналу.

Податковий кодекс України регулює порядок оподаткування доходів працівників та зобов'язання роботодавців у частині нарахування та сплати податків із заробітної плати. Він визначає правила нарахування податку на доходи фізичних осіб, військового збору, пільги та механізм податкових відрахувань. Важливим аспектом є забезпечення контролю за правильністю розрахунків та своєчасністю сплати податків до бюджету. Дотримання норм Податкового кодексу впливає як на фінансову дисципліну підприємства, так і на соціальну захищеність працівників.

Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» визначає порядок нарахування та сплати єдиного соціального внеску з доходів найманих працівників. ЄСВ є важливою складовою соціальних гарантій, оскільки забезпечує право працівників на пенсійне, страхове та соціальне забезпечення. Закон встановлює ставку внеску, порядок подання звітності та відповідальність роботодавця за його несвоєчасну сплату. Правильне

адміністрування ЄСВ є необхідною умовою фінансової стійкості системи соціального страхування.

Підзаконні нормативні акти, зокрема постанова Кабінету Міністрів, накази Міністерства фінансів, Державної податкової служби та роз'яснення контролюючих органів, деталізують практичні питання нарахування заробітної плати. Вони регулюють правила ведення бухгалтерського обліку, розрахункових документів, періодичності виплат, особливості індексації доходів. Такі документи забезпечують єдине застосування законодавства на практиці та дозволяють адаптувати норми до змін економічного середовища.

Таким чином, нормативно-правове регулювання розрахунків з оплати праці в Україні є багатогранною системою, що охоплює загальнодержавні принципи, трудові гарантії та податкові вимоги. Воно спрямоване на забезпечення прав працівників, стабільності соціальних відносин та фінансової дисципліни роботодавців. Комплексний підхід до правового регулювання дозволяє створити прозору систему розрахунків і сприяє підвищенню довіри між роботодавцем та працівниками.

Висновки до розділу 1

1. Оплата праці є важливою економічною категорією, яка формує матеріальну основу життєдіяльності працівників та визначає рівень ефективності діяльності підприємства. Вивчення її економічної сутності дозволило з'ясувати, що заробітна плата виконує як відтворювальну, так і стимулюючу функцію, сприяючи підвищенню продуктивності праці, поліпшенню якості виконаних робіт та створенню мотиваційного середовища. Вона забезпечує задоволення основних потреб працівників, впливає на їх трудову активність, дисципліну, професійний розвиток та лояльність до роботодавця. У сучасних умовах конкуренції на ринку праці оплата праці є ключовим інструментом мотивації персоналу, а її

справедливість та прозорість стають фундаментальними чинниками підтримання соціальної стабільності в колективі.

2. Використання погодинної та відрядної оплати, доповненої преміюванням, дозволяє забезпечити поєднання стабільності доходу та стимулювання результативності. Інноваційні підходи, зокрема грейдинг та індивідуалізація заробітної плати, посилюють мотиваційний потенціал системи та сприяють підвищенню внутрішньої справедливості. Сучасні механізми преміювання на основі KPI, участі у прибутках, бонусів та соціальних пакетів дають змогу повніше розкрити трудовий потенціал працівників. Рациональне поєднання грошових та негрошових методів стимулювання формує комплексну систему винагороди, що сприяє зміцненню трудової дисципліни, підвищенню продуктивності та формуванню позитивного соціально-психологічного клімату в колективі.

3. Законодавча база України забезпечує регламентацію всіх основних аспектів формування та виплати заробітної плати. Конституція України визначає фундаментальні права громадян на працю та її оплату, Кодекс законів про працю регулює механізм трудових відносин, а спеціальні закони конкретизують порядок нарахування, оподаткування і захисту соціальних гарантій. Система правового регулювання охоплює як загальні принципи, так і деталізовані правила, що забезпечують своєчасність виплати, дотримання мінімальних гарантій, захист інтересів працівників та відповідальність роботодавців. Наявність чіткої нормативно-правової бази сприяє прозорості розрахунків, соціальній захищеності працівників та формуванню стабільних трудових відносин, що в кінцевому результаті позитивно впливає на імідж і конкурентоспроможність підприємства.

РОЗДІЛ 2. ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ

2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства

Державний навчальний заклад «Олександрійський професійний ліцей» є одним із провідних закладів професійно-технічної освіти м. Олександрія та Олександрійського району Кіровоградської області. Його історія налічує понад шість десятиліть, починаючи з 1955 року, що свідчить про тривалу стабільність та значну роль у розвитку робітничих кадрів регіону. Протягом цього часу ліцей пройшов ряд трансформацій — від технічного училища до сучасного професійного ліцею, об'єднавши декілька колишніх ПТУ, що дозволило зберегти досвід і традиції професійної освіти та водночас адаптувати навчальний процес до сучасних потреб ринку праці.

Заклад надає багатoproфільну підготовку, поєднуючи загальноосвітній рівень із професійною підготовкою робітничих спеціальностей. Це дає змогу учням отримати не лише диплом кваліфікованого робітника, а й повну загальну середню освіту, що значно розширює їхні можливості для подальшого навчання та кар'єрного розвитку. В ліцеї представлено широкий спектр професій, які охоплюють такі галузі, як будівництво, електротехніка, машинобудування, сфера послуг, громадське харчування, торгівля та обслуговування. Такий різнобічний підхід дозволяє охопити інтереси більшості учнів та забезпечити їх конкурентоспроможність на ринку праці.

Важливим фактором ефективності навчального процесу є сучасна матеріально-технічна база ліцею. Для практичної підготовки студентів створено навчально-практичні центри, лабораторії та майстерні, обладнані сучасними інструментами та технологіями, що дозволяє відпрацьовувати професійні навички у максимально наближених до реальних умов. Особлива увага приділяється підготовці робітників у спеціальностях електротехнічного

та зварювального профілів, де є спеціалізовані лабораторії та навчально-практичні центри. Таке оснащення дозволяє студентам одразу після закінчення навчання бути готовими до роботи у відповідних галузях.

Основним джерелом фінансування ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей» є місцевий бюджет. Кошти надходять через департамент освіти обласної адміністрації Кіровоградської обласної військової адміністрації. Основні статті фінансування включають:

- Поточне утримання закладу: заробітна плата педагогічного та адміністративного персоналу, нарахування на зарплату (єдиний соціальний внесок, податки), оплата комунальних послуг, поточний ремонт та забезпечення роботи адміністративних приміщень.

- Навчально-методичне забезпечення: придбання підручників, навчальних посібників, обладнання для лабораторій та майстерень, витратні матеріали для практичних занять.

- Інвестиційні кошти: капітальний ремонт корпусів, модернізація гуртожитку, оновлення навчально-практичних центрів, закупівля сучасного обладнання для спеціальностей.

Оцінка майна та капіталу ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей», сформованого за рахунок державного бюджету наведено на рис.2.1.

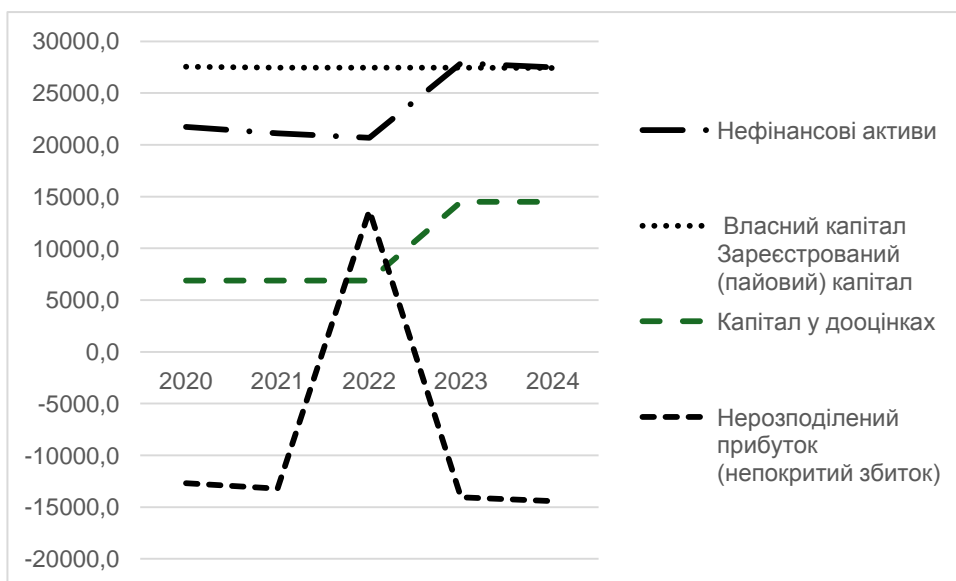


Рис. 2.1. Оцінка майна та капіталу ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей», сформованого за рахунок державного бюджету (тис.грн.)

Аналіз динаміки нефінансових активів Олександрійського ліцею за період 2020–2024 років показує, що загальна сума цих активів за формою № 1 коливалася від 20674,4 тис. грн у 2022 році до 27873,9 тис. грн у 2023 році.

Значне зростання активів у 2023 році свідчить про істотне збільшення матеріально-технічної бази ліцею, що пов'язано з капітальними інвестиціями та оновленням обладнання. Капітал у дооцінках майже подвоївся у 2023 році, збільшившись з 6894,1 тис. грн до 14480,4 тис. грн, що відображає переоцінку основних засобів та інших активів ліцею. Загальний власний капітал зріс у 2023–2024 роках, що позитивно вплинуло на фінансову стійкість установи. Показник непокритого збитку коливався від -13226,6 тис. грн у 2021 році до +13667,3 тис. грн у 2022 році. Від'ємні значення свідчать про наявність накопичених збитків, що, ймовірно, пов'язано з недостатнім фінансуванням або перевищенням витрат над надходженнями у відповідних періодах. Раптовий приріст у 2022 році є результатом разового фінансування, переоцінки активів та корекцій у бухгалтерському обліку, тоді як у 2023–2024 роках знову відзначається негативне значення, що підкреслює необхідність посилення контролю за ефективністю використання бюджетних коштів. Основні висновки аналізу свідчать про стабільність статутного капіталу ліцею, що забезпечує фінансову надійність, проте коливання капіталу у дооцінках вказують на залежність від облікових коригувань. Наявність збитків у більшості років підкреслює необхідність підвищення ефективності контролю витрат та раціонального використання бюджетних ресурсів. Зростання нефінансових активів у 2023 році свідчить про оновлення матеріально-технічної бази, що позитивно впливає на можливості забезпечення якісної професійної освіти.

Розглянемо динаміку фінансових результатів досліджуваного підприємства в таблиці 2.1. Аналіз динаміки доходів і витрат ліцею за період 2020–2024 років свідчить про загальне зростання фінансових показників.

Загальна сума доходів від обмінних та необмінних операцій збільшилась з 22945,2 тис. грн у 2020 році до 38588,9 тис. грн у 2024 році, що становить

Таблиця 2.1

Фінансові результати ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей»,
сформовані за рахунок місцевого бюджету

Показник	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2023 р.	2024р.	Відношення у % 2024 р. до 2020 р.
Усього доходів від обмінних та необмінних операцій	22945,2	27353,4	31798,9	34257,5	38588,9	168,2
Усього витрат від обмінних та необмінних операцій	21946,5	28490,5	31969,0	34987,9	38683,0	176,3
Профіцит/дефіцит за звітний період	998,7	-1137,1	-170,1	-730,4	-94,1	-9,4

зростання на 68,2 %. Водночас витрати за той самий період зросли з 21946,5 тис. грн до 38683,0 тис. грн, що перевищує приріст доходів і становить 76,3 %. Така динаміка призвела до зміни профіциту/дефіциту за звітний період: у 2020 році спостерігався профіцит у розмірі 998,7 тис. грн, тоді як у 2021 році вже зафіксовано дефіцит на рівні 1137,1 тис. грн. У 2022–2024 роках дефіцит залишався відносно невеликим, коливаючись від -170,1 тис. грн у 2022 році до -94,1 тис. грн у 2024 році, що свідчить про контрольовані фінансові показники. Загалом, незважаючи на значне зростання доходів і витрат, баланс за звітний період у 2024 році майже зрівнявся, зменшивши дефіцит до мінімального значення, що є позитивним сигналом щодо стабілізації фінансового стану ліцею.

Аналіз питомої ваги статей балансу є одним із ключових інструментів фінансово-економічного аналізу, оскільки дозволяє не лише встановити абсолютні величини активів і джерел фінансування, а й оцінити структуру майна підприємства та тенденції її зміни (табл.2.2).

Структура активів підприємства протягом 2020–2024 років зазнала суттєвих змін, що відображає трансформацію напрямів використання

ресурсів та особливостей фінансово-господарської діяльності. Найбільш значущою є динаміка питомої ваги основних засобів, частка яких зросла з 65,6 % у 2020 р.

Таблиця 2.2

Структура статей балансу ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей»

Показник	2020р.		2021р.		2022р.		2023р.		2024р.		Зміна питомої ваги,
	тис.грн	Пито ма вага, %	тис.грн	Пито ма вага, %	тис.грн	Пито ма вага, %	тис.грн	Пито ма вага, %	тис.грн	Пито ма вага, %	в.п.
Основні засоби	3204,2	65,6	3285,3	58,7	3118,1	67,6	2975,3	64,0	4360,0	77,9	12,3
Запаси	1648,0	33,7	2080,2	37,2	1235,8	28,8	1507,9	32,4	1150,1	20,6	-13,1
Фінансові активи	34,7	0,7	226,6	4,1	261,1	5,6	169,1	3,6	85,2	1,5	0,8
Разом активів	4886,9	100,0	5592,1	100,0	4615,1	100,0	4652,3	100,0	5595,3	100,0	-
Власний капітал	4606,8	94,3	5556,0	99,4	4583,3	99,3	4624,4	99,4	5563,1	99,4	5,1
Зобов'язання	280,1	5,7	36,0	0,6	31,8	0,7	27,9	0,6	32,2	0,6	-5,1
Разом пасивів	4886,9	100,0	5592,1	100,0	4615,1	100,0	4652,3	100,0	5595,3	100,0	-

до 77,9 % у 2024 р., тобто на 12,3 в.п. Це свідчить про посилення інвестицій у матеріально-технічну базу або про скорочення більш мобільних активів. Натомість частка запасів демонструє знижувальну динаміку, що свідчить про скорочення вкладень у оборотні активи, оптимізацію товарно-матеріальних запасів або зменшення обсягу операційної діяльності. Питома вага фінансових активів залишалась незначною протягом усього періоду — на рівні 0,7–5,6 %. Після пікового зростання у 2022 р. (5,6 %) їхня частка зменшилась до 1,5 % у 2024 р., що відображає зниження інвестицій у коротко- та довгострокові фінансові інструменти, а також можливе повернення коштів у виробничу діяльність.

У структурі пасивів домінуючою протягом усіх років була частка власного капіталу — понад 94 %. У 2024 році вона становила 99,4 %, зберігаючи надзвичайно високий рівень фінансової автономії підприємства. Зростання його питомої ваги на 5,1 в.п. порівняно з 2020 роком свідчить про

зміцнення фінансової стійкості та мінімальну залежність від зовнішніх джерел фінансування. Відповідно, частка зобов'язань зменшилася з 5,7 % до 0,6 %, демонструючи тенденцію до згорання боргових зобов'язань.

У цілому структура активів і пасивів у 2024 році характеризується високою концентрацією необоротних активів та власного капіталу. Підприємство має високу інвестиційну стійкість і практично не залежить від позикових джерел. Водночас зниження питомої ваги запасів та фінансових активів може вказувати на зменшення гнучкості та ліквідності активів, що потребує додаткового управлінського контролю для забезпечення оптимального балансу між стабільністю та мобільністю ресурсів.

Організація роботи бухгалтерської служби в ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей» побудована відповідно до вимог бюджетного законодавства, нормативів бухгалтерського обліку в державному секторі та внутрішніх регламентів закладу освіти. Бухгалтерія функціонує як самостійний структурний підрозділ, що забезпечує повне та своєчасне ведення обліку, складання звітності й контроль за використанням бюджетних коштів. До її складу входять чотири бухгалтери, між якими розподілено основні ділянки облікової роботи з урахуванням їх кваліфікації та досвіду:

1. Керівництво бухгалтерською службою здійснює головний бухгалтер, який відповідає за організацію обліку відповідно до чинного законодавства, затверджує облікову політику, координує роботу всіх працівників, контролює правильність оформлення первинних документів, а також забезпечує подання фінансової, бюджетної та статистичної звітності у встановлені строки.

2. Бухгалтер з обліку заробітної плати, здійснює нарахування по всіх категоріях працівників, розрахунок відпусток, лікарняних, доплат і надбавок, формує платіжні відомості та податкову звітність із ЄСВ і ПДФО.

3. Бухгалтер з обліку активів -відповідає за облік матеріальних цінностей та запасів, веде складські операції, оформлює надходження і списання матеріалів, контролює рух інвентарю, основних засобів та МНМА.

4. Бухгалтер з обліку грошових коштів та розрахунків - здійснює операції через органи Державної казначейської служби, веде реєстри фінансових зобов'язань, контролює правильність проведення видатків, оформлює платіжні доручення та звіти про використання коштів.

Взаємодія між бухгалтерами здійснюється на основі чіткого розподілу функцій, затверджених посадових інструкцій та внутрішніх регламентів документообігу. Така організація забезпечує прозорість, контрольованість та ефективність фінансово-господарської діяльності ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей».

Для ведення обліку розрахунків з оплати праці в ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей» використовують сучасну інтегровану інформаційну систему Мережа-М, яка розроблена спеціально для автоматизації обліку та управління в бюджетних організаціях, зокрема закладах освіти. Вона поєднує функції бухгалтерського обліку, кадрового менеджменту, управління ресурсами, контролю фінансування та формування звітності, що робить її універсальним інструментом. До складу системи входять модулі (рис.2.2):

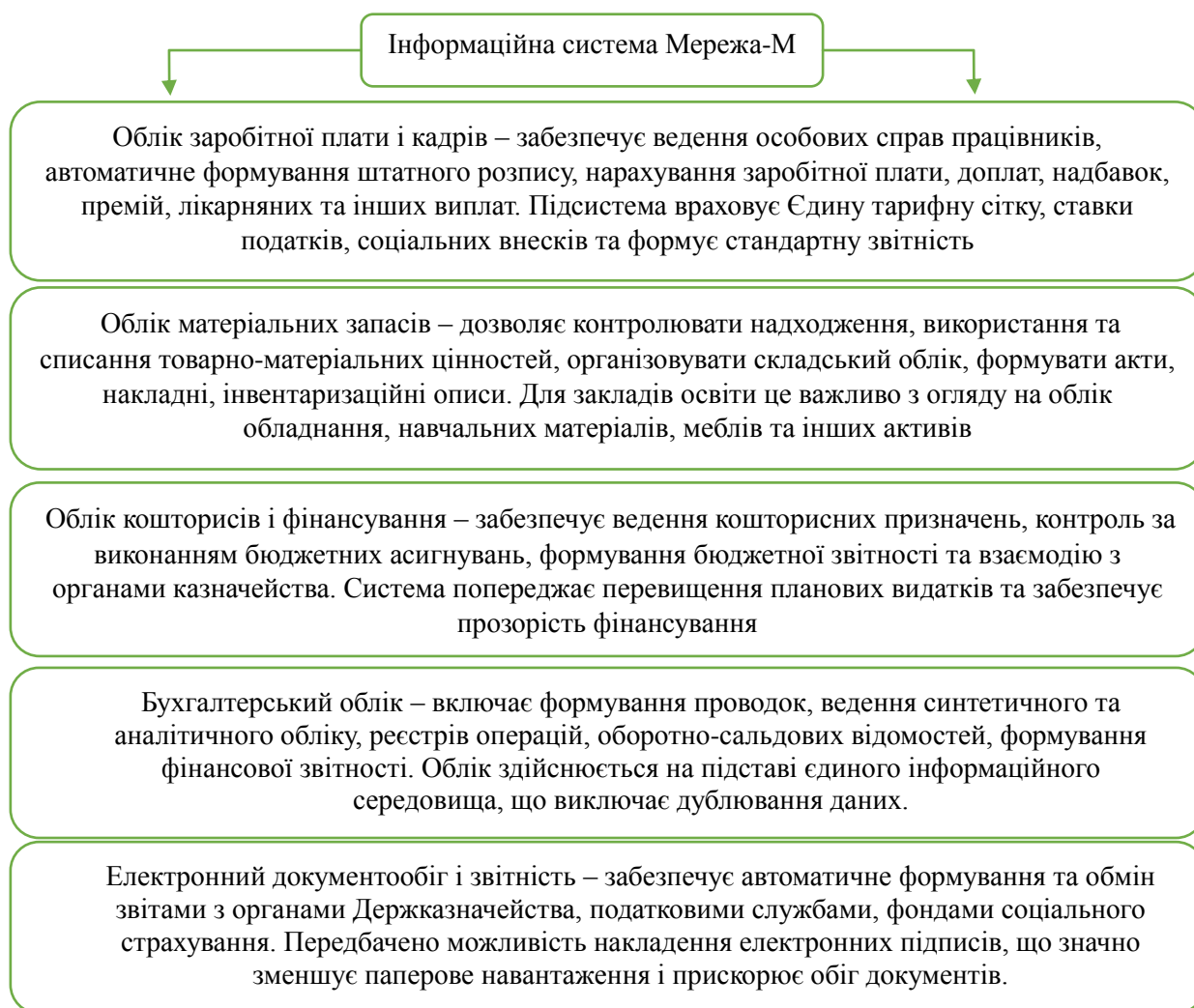


Рис.2.2. Модулі інформаційної системи Мережа-М

Основною особливістю системи є модульний принцип побудови, що дозволяє ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей» використовувати лише необхідні підсистеми та поступово розширювати функціонал. Мережа-М забезпечує автоматизацію обліку відповідно до вимог Бюджетного кодексу України, державних стандартів бухгалтерського обліку та казначейської звітності, що гарантує повну відповідність чинним нормативам

Перевагами програми Мережа-М для державного навчального закладу є наступні (рис.2.3):

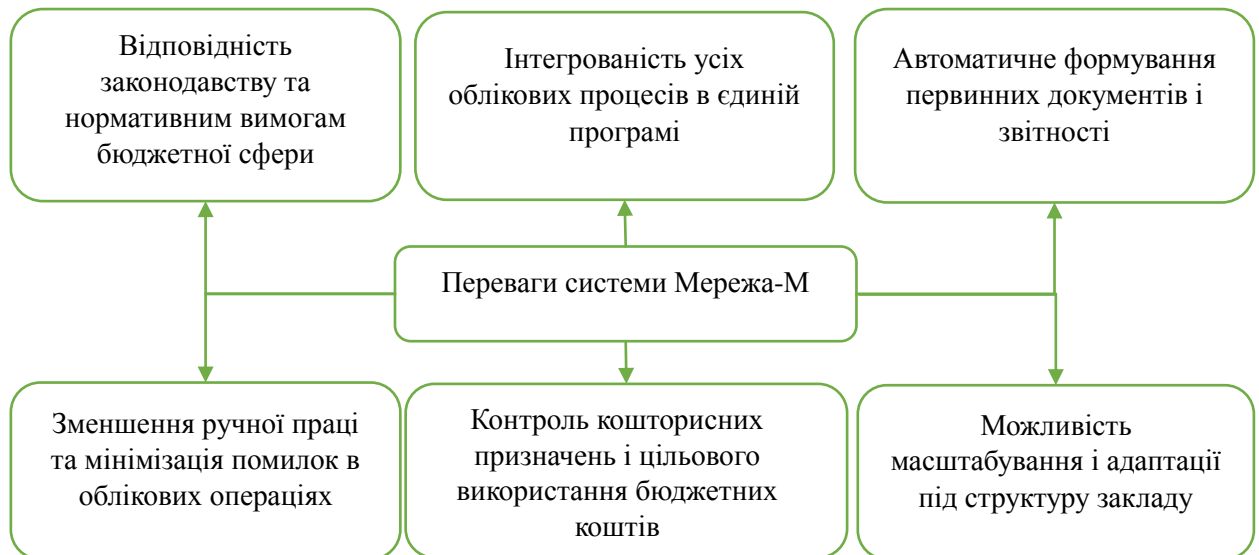


Рис.2.3. Переваги системи Мережа-М

Використання Мережа-М в державному навчальному закладі забезпечує прозорість управління ресурсами, оптимізує витрати на утримання бухгалтерської служби, підвищує якість обліку і своєчасність виконання розрахунків, що в цілому сприяє ефективному функціонуванню закладу освіти.

У закладі впроваджено також М.Е.Дос (Медок) для формування та подання податкової, фінансової та статистичної звітності в електронному вигляді, що забезпечує оперативність обміну даними з контролюючими органами та органами казначейства. Крім того, заклад підключений до державної системи Є-Data, що забезпечує прозорість використання бюджетних коштів, публікацію фінансової інформації та контроль за проведенням операцій у рамках казначейського обслуговування. Використання цих програмних комплексів сприяє підвищенню точності облікових даних, зменшенню ризику помилок та забезпеченню відкритості фінансової діяльності ліцею.

ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей» є сучасним, багатопрофільним навчальним закладом, який поєднує традиції та новітні технології у професійній підготовці. Він забезпечує учням не лише отримання професійних навичок, а й загальної середньої освіти, що відкриває

перед ними ширші перспективи для подальшого навчання та працевлаштування. Міцна матеріально-технічна база, компетентний педагогічний колектив, різноманітність спеціальностей та соціальна підтримка створюють оптимальні умови для всебічного розвитку студентів та їх успішної інтеграції у сучасний ринок праці. Завдяки цьому ліцей продовжує залишатися одним із ключових закладів професійно-технічної освіти в регіоні, готуючи кваліфікованих робітників, затребуваних роботодавцями, та сприяючи розвитку місцевої економіки.

2.2. Документальне оформлення та первинний облік розрахунків з оплати праці

Організація документального оформлення та первинного обліку розрахунків з оплати праці у ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей» здійснюється відповідно до чинного законодавства України, зокрема Кодексу законів про працю, Закону «Про оплату праці», Бюджетного кодексу, галузевих нормативних актів і локальних регламентів закладу. Особливістю державного сектору є жорстка регламентація умов оплати праці, визначена Єдиною тарифною сіткою, наказами Міністерства освіти і науки та встановленими державою гарантіями оплати праці педагогічних та адміністративно-господарських працівників.

Основні документи, що є підставою для прийняття на роботу, для нарахування заробітної плати, тощо наведені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Первинні документи з обліку розрахунків з оплати праці в ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей»

Первинний документ	Призначення
Наказ про прийняття на роботу	Підтверджує факт прийняття працівника та визначає умови праці, посаду, оклад
Особова картка працівника	Містить персональні дані, кваліфікацію, стаж, умови оплати праці
Штатний розпис	Визначає перелік посад, кількість штатних одиниць і

	розміри посадових окладів
Табель обліку робочого часу (форма П-5)	Фіксує відпрацьований час, відпустки, лікарняні, прогули та інші відхилення
Накази про встановлення надбавок, доплат і премій	Є підставою для нарахування додаткових виплат працівникам
Листки непрацездатності	Підтверджують період тимчасової непрацездатності для оплати лікарняних
Розрахунково-платіжна відомість	Відображає підсумки нарахування зарплати та утримань по кожному працівнику
Особовий рахунок працівника	Містить інформацію про всі нарахування, утримання та виплати за період
Накази про відпустку	Підстава для нарахування відпускних і фіксації періоду відпустки
Таблиці нарахування доплат за класне керівництво, перевірку зошитів, години понаднормові	Використовуються для деталізації додаткових нарахувань у навчальних закладах
Акти виконаних робіт або наданих послуг	Підстава для оплати праці за договором цивільно-правового характеру

На підставі первинних документів здійснюється нарахування основної заробітної плати, доплат за престижність праці, інтенсивність педагогічної діяльності, перевірку зошитів, класне керівництво та інші види стимулюючих виплат.

Первинний облік розрахунків з оплати праці ведеться бухгалтерією навчального закладу, яка здійснює формування відомостей, облік нарахованих сум, облік податків та обов'язкових відрахувань до бюджетних та соціальних фондів. У ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей» особливу увагу приділяють дотриманню кошторисної дисципліни, адже витрати на оплату праці здійснюються в межах бюджетного фінансування. Для дотримання вимог економії та контролю витрат застосовуються внутрішні регламенти погодження штатних посад, надбавок і премій.

Таким чином, документальне оформлення і первинний облік розрахунків з оплати праці у державному навчальному закладі забезпечує своєчасне та достовірне відображення трудових і фінансових операцій, контроль за використанням бюджетних коштів, дотримання трудового законодавства та умов оплати праці, що сприяє прозорості та ефективності управління працею персоналу.

2.3. Організація бухгалтерського обліку нарахувань і утримань із заробітної плати

Організація бухгалтерського обліку нарахувань і утримань із заробітної плати є важливою складовою системи управління персоналом та фінансових ресурсів ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей», оскільки визначає порядок формування витрат на оплату праці, розрахунків з працівниками і бюджетом, забезпечує дотримання законодавства та соціальних гарантій. Нарахування заробітної плати здійснюється на підставі первинних документів, що забезпечують підтвердження фактично відпрацьованого часу і підстав для нарахувань.

У процесі організації обліку використовується комплексний підхід, який включає визначення складу і структури заробітної плати, формування фонду оплати праці, застосування нормативних актів і внутрішніх регламентів щодо стимулюючих і компенсаційних виплат. Первинним етапом є нарахування основної заробітної плати за тарифними ставками та посадовими окладами, яке може доповнюватися доплатами за інтенсивність праці, суміщення посад, класне керівництво, роботу в нічний час, преміями та іншими заохочувальними виплатами. Особливе місце займає нарахування лікарняних, відпускних та інших виплат за невідпрацьований час, що здійснюються відповідно до законодавства та підлягають детальному документуванню.

Утримання із заробітної плати проводяться відповідно до вимог Податкового кодексу та законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Основними видами утримань є податок на доходи фізичних осіб (18%) та військовий збір (5%). Крім обов'язкових державних відрахувань, можуть здійснюватися добровільні утримання – профспілкові внески, аліменти, оплата за харчування, відшкодування матеріальної шкоди

тощо. Кожне утримання має документальне підтвердження і відображається в бухгалтерських регістрах.

Порядок нарахування заробітної плати працівникам закладу освіти відбувається за наступною процедурою (рис.2.4).



Рис.2.4. Порядок нарахування ви виплати заробітної плати працівникам

Таким чином, організація бухгалтерського обліку нарахувань і утримань із заробітної плати спрямована на забезпечення достовірного відображення трудових і фінансових операцій, дотримання законодавства та своєчасне проведення розрахунків з працівниками та бюджетом. Ефективна система обліку сприяє вчасності розрахунків, зниженню ризику помилок і зловживань, а також створює передумови для раціонального використання фонду оплати праці на підприємстві.

2.4. Синтетичний та аналітичний облік нарахувань і виплат заробітної плати

Відповідно до плану рахунків бухгалтерського обліку для бюджетних установ, облік нарахувань і виплат заробітної плати в ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей» ведеться як на синтетичному, так і на

аналітичному рівні. Синтетичний облік здійснюється на рахунках 652 «Розрахунки з оплати праці державних цільових фондів», 632 «Розрахунки за податками і зборами державних цільових фондів», 2322 «Рахунки для обліку коштів державних цільових фондів у Казначействі».

Аналітичний облік дозволяє деталізувати дані синтетичних рахунків за окремими працівниками, підрозділами, видами виплат та періодами. При автоматизованому веденні обліку використовується програмне забезпечення, яке забезпечує розрахунок зарплати за фактично відпрацьовані дні та години, нарахування надбавок, премій, відпускних і лікарняних, а також формування розрахункових листків та платіжних відомостей. Аналітичні реєстри обліку включають: «Журнал нарахувань заробітної плати», де відображаються всі нарахування працівникам за місяць; «Відомість на виплату заробітної плати», яка використовується для фактичної виплати коштів; «Реєстр утримань», що містить дані про податки, внески та інші обов'язкові утримання. Дані аналітичних реєстрів автоматично узгоджуються із синтетичним обліком на відповідних рахунках бухгалтерського обліку, що забезпечує повну достовірність обліку та контроль за правильністю нарахувань і виплат.

Особливості ведення синтетичного та аналітичного обліку оплати праці в системі Мережа-М наведені на рис.2.5.

Формування синтетичного реєстру обліку у вигляді меморіального ордера по рахунку 652 «Розрахунки з оплати праці» в ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей» здійснюється на підставі первинних документів, які підтверджують нарахування та виплати заробітної плати. Інформація з цих

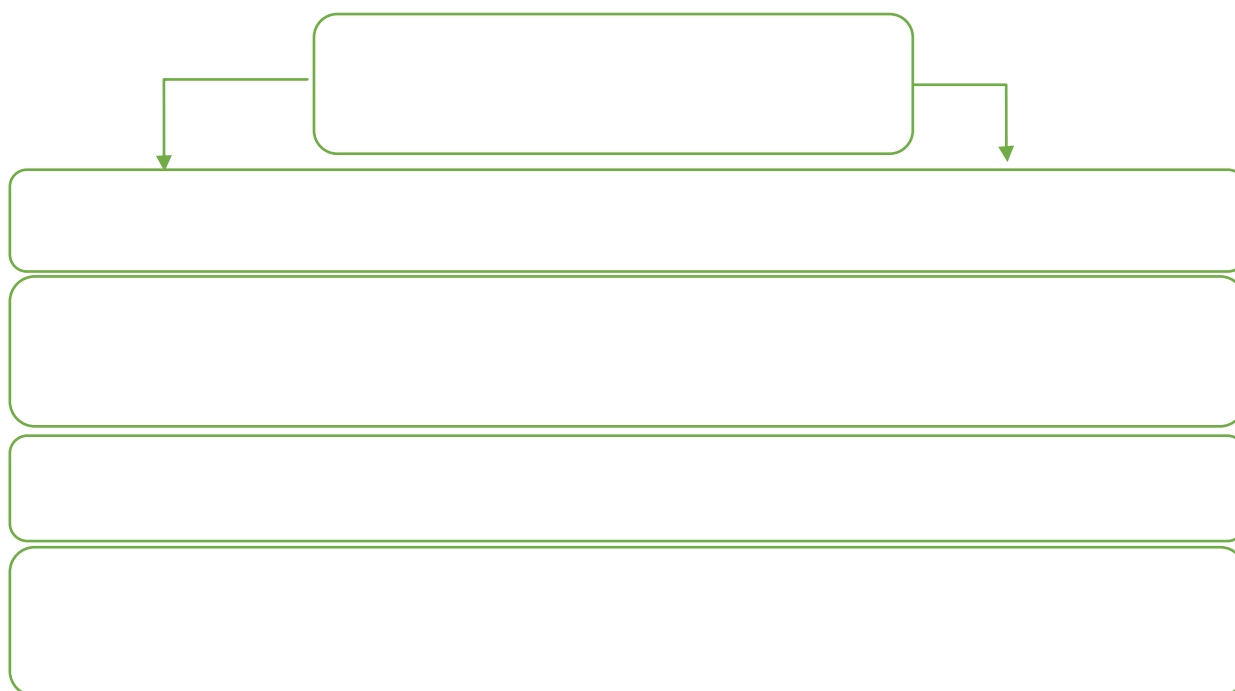


Рис.2.6. Особливості ведення синтетичного та аналітичного обліку оплати праці в системі Мережа-М

документів заноситься до реєстру з деталізацією по працівниках, підрозділах та видах виплат, що дозволяє контролювати правильність нарахувань і утримань. Меморіальний ордер будується за місяцями і включає початкове сальдо, обороти за дебетом та кредитом, а також кінцеве сальдо, яке відображає стан заборгованості або суму виплачених коштів. Кожна проводка кодується відповідно до виду нарахування чи утримання, наприклад, основна зарплата, премії, відпускні або лікарняні, а також аналітично деталізується по конкретному працівнику та підрозділу.

При формуванні меморіального ордера фіксуються дата операції, номер і вид первинного документа, суми дебету та кредиту та аналітичні показники. Після внесення даних проводиться контроль правильності сум і відповідності документам та кошторисним призначенням, що в системі Мережа-М, здійснюється за допомогою вбудованих засобів звірки. Після перевірки реєстр підписується відповідальною особою та використовується для формування бухгалтерської та казначейської звітності, внутрішнього контролю фонду оплати праці та забезпечення своєчасних і достовірних

розрахунків із працівниками. Такий порядок формування синтетичного регістру гарантує правильність обліку, прозорість нарахувань і виплат та дотримання бюджетної дисципліни.

Таким чином, в ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей» облік заробітної плати організовано комплексно: синтетичні рахунки забезпечують загальну інформацію про фонд оплати праці, аналітичні регістри дозволяють деталізувати дані за конкретними працівниками та видами виплат, а автоматизована форма обліку забезпечує точність розрахунків, швидке формування документів та контроль за своєчасністю виплат.

2.5. Напрями удосконалення обліку розрахунків з оплати праці

Удосконалення системи розрахунків з оплати праці в ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей» є важливою передумовою підвищення ефективності управління кадровими ресурсами та раціонального використання бюджетних коштів. Проведений аналіз засвідчив, що функціонування бухгалтерської служби та застосування сучасних інформаційних систем створюють сприятливі умови для забезпечення прозорості, точності та своєчасності нарахувань заробітної плати. Разом із тим потребує постійного вдосконалення організація документообігу, контроль повноти первинних даних та оптимізація облікових процедур.

Використання програм Мережа-М, М.Е.Дос та Є-Data суттєво підвищує якість облікових процесів, однак подальша інтеграція облікових модулів, впровадження електронних табелів обліку робочого часу та розширення аналітичних можливостей системи можуть значно покращити точність, оперативність і контроль розрахунків із заробітної плати.

Подальша інтеграція облікових модулів означає поглиблене поєднання всіх програмних компонентів, що використовуються в ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей», у єдину взаємопов'язану систему.

Це передбачає автоматичний обмін даними між різними підсистемами — кадровим обліком, табелюванням, нарахуванням заробітної плати, обліком активів, казначейськими операціями та формуванням звітності.

На практиці інтеграція облікових модулів включає (рис.2.7):

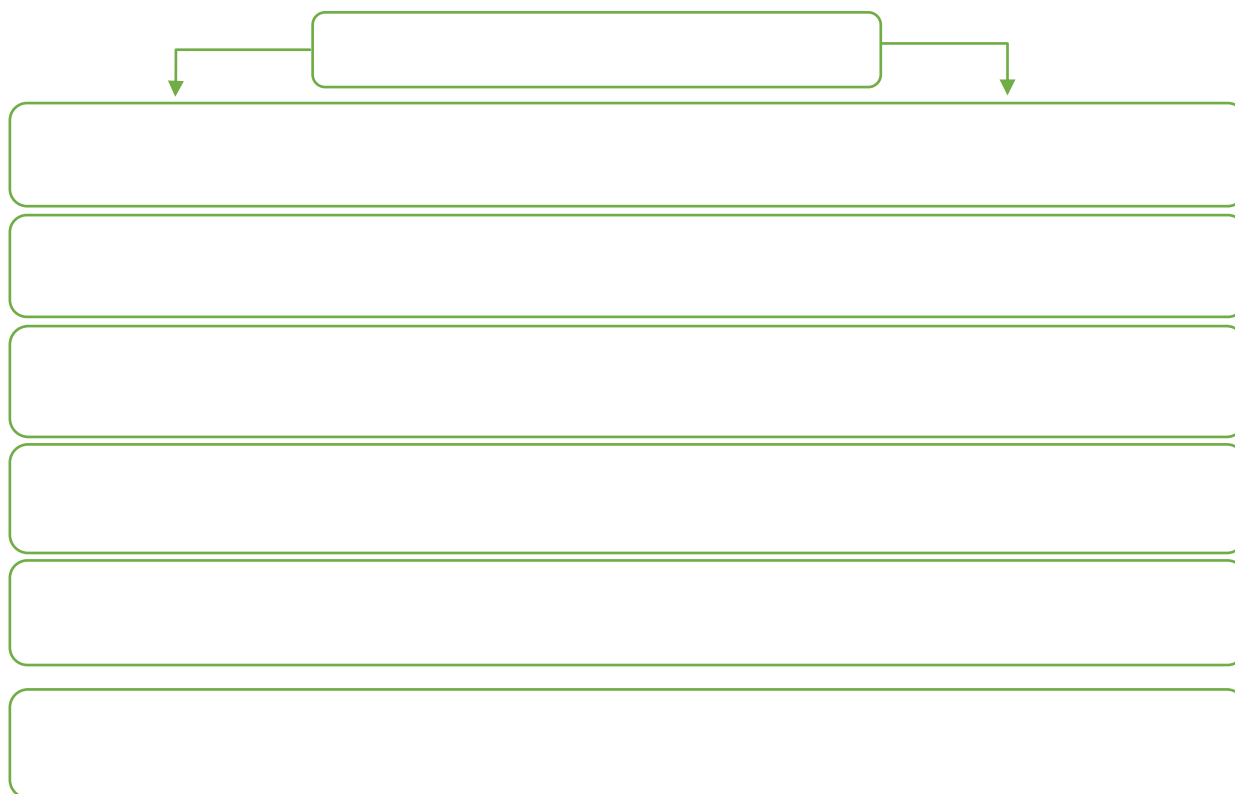


Рис. 2.7. Елементи інтеграції облікових модулів

Подальша інтеграція модулів дозволяє створити єдину інформаційну екосистему, у якій усі облікові дані оновлюються одночасно та синхронно, забезпечуючи більшу точність, оперативність та прозорість обліку розрахунків з оплати праці.

Впровадження електронних табелів обліку робочого часу є одним із ключових напрямів модернізації системи нарахування заробітної плати в ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей». Перехід від паперових табелів до цифрового формату забезпечує автоматизацію процесів фіксації робочого часу, скорочує ймовірність помилок і підвищує оперативність обробки даних. Автоматизована система Мережа-М не має вбудованого модуля для табелювання часу працівників. Для бюджетної установи важливою умовою

такого впровадження є невисока вартість. В додатку А порівняємо доступні на українських платформах безкоштовні програми для автоматизації тебелювання. Для досліджуваного підприємства пропонуємо використання Kimai, який є найцікавішим кандидатом: з відкритим кодом, можливістю розгортання на власному сервері, підтримкою багатьох користувачів і записів, і потенційною локалізацією українською. Впровадження електронних табелів обліку робочого часу передбачає виконання наступних етапів (рис. 2.8)

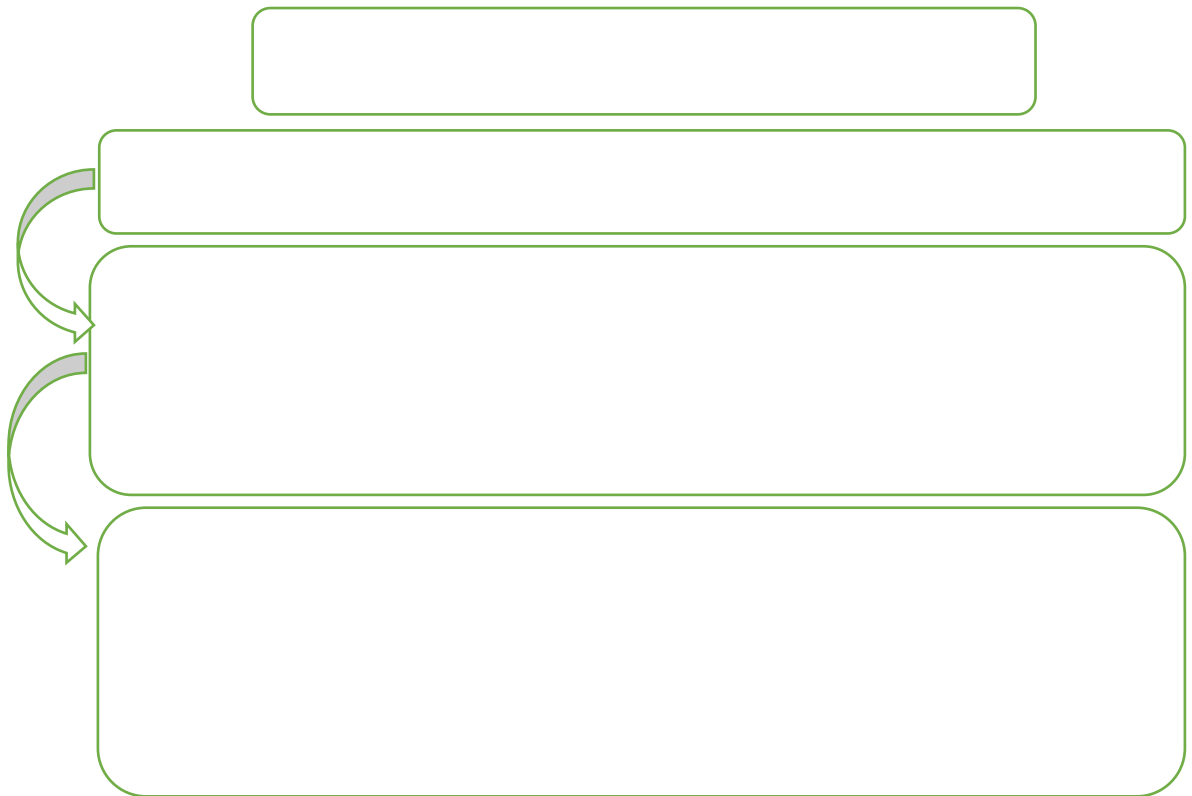


Рис.2.8. Етапи впровадження електронних табелів обліку робочого часу в ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей»

Отже, удосконалення системи розрахунків з оплати праці є комплексним процесом, що охоплює підвищення автоматизації, поліпшення контролю, модернізацію внутрішніх процедур та розвиток професійних компетентностей персоналу. Реалізація цих напрямів сприятиме підвищенню ефективності управління фінансовими ресурсами, зміцненню дисципліни праці й забезпеченню стабільної та прозорої роботи ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей».

Висновки до розділу 2

1. Фінансовий стан ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей» характеризується як стабільний та достатньо стійкий, попри окремі коливання ключових показників упродовж 2020–2024 років. Підприємство демонструє високу автономію, оскільки майже весь обсяг активів формується за рахунок власного капіталу, а рівень зобов'язань залишається мінімальним. Зростання нефінансових активів та зміцнення матеріально-технічної бази свідчить про оновлення інфраструктури та спрямованість бюджетних коштів на розвиток освітнього процесу. Водночас періодичне виникнення дефіциту та коливання окремих статей капіталу вказують на необхідність підвищення ефективності використання ресурсів і посилення контролю за витратами. Загалом фінансові результати свідчать про поступову стабілізацію діяльності ліцею та достатні можливості для подальшого розвитку.

2. Організація роботи бухгалтерської служби та інформаційно-облікових процесів у ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей» характеризується високим рівнем структурованості, технологічності та відповідності чинним нормативним вимогам державного сектору. Чіткий розподіл обов'язків між бухгалтерами, ефективне керівництво головного бухгалтера та дотримання регламентів документообігу забезпечують системність і контрольованість усіх фінансово-господарських операцій. Використання сучасних програмних продуктів - «Мережа-М», М.Е.Дос та Є-Data - дозволяє автоматизувати ключові ділянки обліку, своєчасно здійснювати розрахунки, формувати звітність та забезпечувати прозорість руху бюджетних коштів. Інтегрована система «Мережа-М» охоплює весь спектр облікових функцій, включаючи кадровий облік, облік активів, розрахунків і фінансування, що суттєво підвищує продуктивність роботи бухгалтерії. Застосування електронного документообігу через М.Е.Дос та відкритість фінансової інформації в Є-Data сприяють зміцненню фінансової дисципліни та зниженню ризику помилок.

3. Документальне оформлення та первинний облік розрахунків з оплати праці у ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей» забезпечує достовірне відображення трудових та фінансових операцій, своєчасність оформлення кадрових і фінансових документів, контроль за використанням бюджетних коштів та дотримання законодавства про працю, що сприяє ефективності управління персоналом і прозорості розрахунків. Організація бухгалтерського обліку нарахувань і утримань із заробітної плати дає змогу систематично і комплексно враховувати всі види нарахувань, доплат, премій, лікарняних та відпускних, а також обов'язкові і добровільні утримання, що забезпечує своєчасне формування розрахунків із працівниками та бюджетом, дотримання норм законодавства і мінімізацію ризиків помилок і порушень.

4. Синтетичний та аналітичний облік нарахувань і виплат заробітної плати забезпечує повну деталізацію інформації за працівниками, підрозділами та видами виплат, що дозволяє вести точний і контрольований облік фонду оплати праці, формувати розрахункові та регламентовані документи, а також здійснювати ефективний внутрішній контроль і планування витрат на оплату праці в межах бюджетного фінансування. У цілому комплексне поєднання первинного обліку, бухгалтерського відображення та синтетично-аналітичного контролю в автоматизованій системі Мережа-М забезпечує прозорість, точність і ефективність управління розрахунками з персоналом, гарантує своєчасні виплати та належне використання коштів державного навчального закладу.

5. Для забезпечення автоматичного обміну даними між кадровим обліком, табелюванням, нарахуванням зарплати та обліком активів доцільно здійснити інтеграцію облікових модулів, що дозволить об'єднати всі програмні компоненти ліцею в єдину систему. Це сприяє зменшенню дублювання інформації, підвищує точність і актуальність даних. В результаті зросте оперативність формування звітності та зменшиться ризик помилок у розрахунках. Така інтеграція підвищує прозорість фінансових процесів і полегшує контроль за використанням бюджетних коштів. Впровадження

єдиного цифрового середовища також створить умови для подальшого розширення аналітичних можливостей системи.

6. З метою скорочення ймовірності помилок та витраченого часу доцільно здійснити перехід від паперових табелів до електронних, що дозволить автоматизувати фіксацію робочого часу. При цьому оперативність обробки даних підвищиться, а формування нарахувань заробітної плати стане більш точним і швидким. Використання цифрового табелювання підвищить дисципліну праці та забезпечить контроль за фактично відпрацьованим часом. Програмне рішення Kimai, як безкоштовна та гнучка платформа, дозволяє адаптувати систему під специфіку державного навчального закладу. У результаті впровадження електронних табелів покращується прозорість та ефективність кадрового та фінансового обліку.

РОЗДІЛ 3. АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ

3.1. Значення аналітичного забезпечення у системі розрахунків з оплати праці

Аналітичне забезпечення розрахунків з оплати праці є невід'ємною складовою системи управління фінансовими і трудовими ресурсами підприємства, зокрема у державних навчальних закладах, де дотримання законодавчих норм і бюджетної дисципліни є пріоритетним завданням. Під аналітичним забезпеченням розуміють сукупність методів, процедур, реєстрів та форм документування, які дозволяють деталізовано відображати, контролювати та аналізувати всі операції, пов'язані з нарахуванням, виплатою та утриманням заробітної плати, а також забезпечують узгодження цих даних із синтетичним обліком. Основною метою аналітичного забезпечення є отримання точних, своєчасних та достовірних даних про фонд оплати праці, що дозволяє здійснювати ефективне планування, контроль та управління ресурсами. Основні завдання аналітичного забезпечення наведені на рис.3.1.

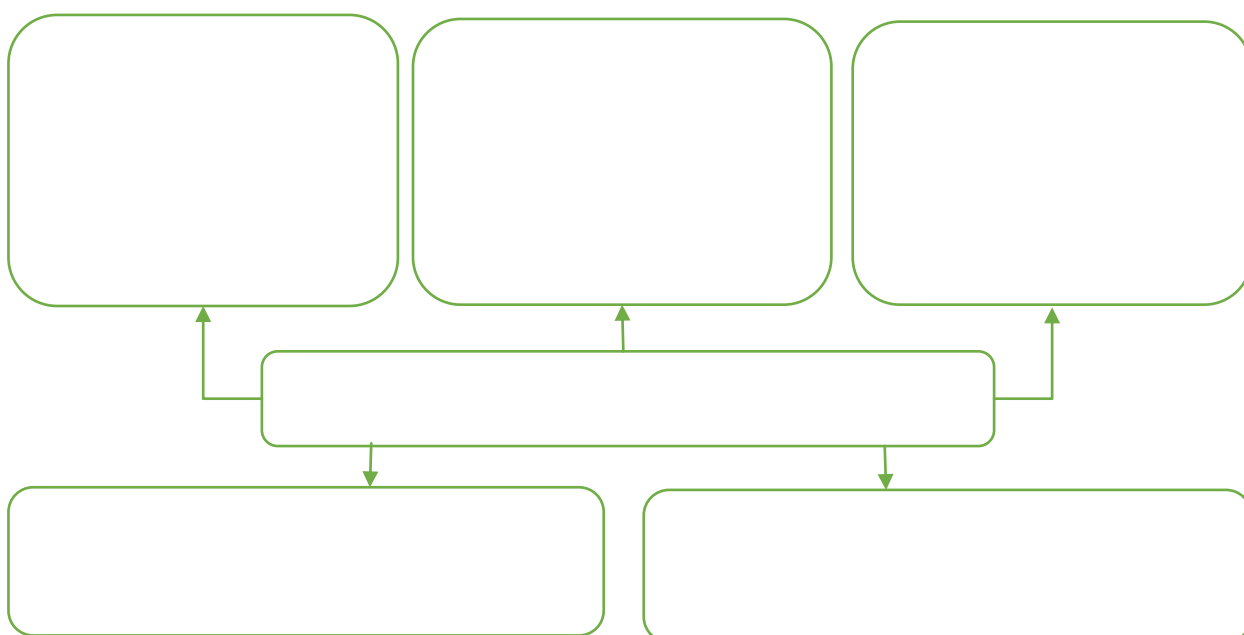


Рис.3.1. Основні завдання аналітичного забезпечення розрахунків з оплати праці

Важливою функцією аналітичного забезпечення є контроль правильності нарахувань і утримань. Завдяки деталізованим регістрам бухгалтерія може оперативно виявляти помилки у первинних документах, некоректні записи у табелях обліку робочого часу або порушення в нарахуванні премій і надбавок. Аналітичні дані дозволяють перевіряти відповідність фактично нарахованої заробітної плати штатному розпису, наказам керівництва, нормам Єдиної тарифної сітки та галузевим нормативам, що є обов'язковим у державних навчальних закладах. Крім того, вони забезпечують контроль за своєчасністю перерахування податків і обов'язкових внесків до державних фондів, таких як ПДФО, ЄСВ та військовий збір.

Аналітичне забезпечення також є важливим інструментом для управлінських рішень. На його основі можна оцінювати ефективність використання фонду оплати праці, визначати співвідношення витрат на основну та додаткову заробітну плату, аналізувати структуру премій та надбавок, а також прогнозувати потребу у фінансуванні наступних періодів. Такі дані дозволяють керівництву закладу планувати оптимальне використання персоналу, визначати пріоритети у нарахуванні стимулюючих виплат і забезпечувати раціональне розподілення бюджетних коштів.

Аналітичне забезпечення також включає документування та облік додаткових виплат, таких як доплати за інтенсивність праці, роботу у вихідні та святкові дні, години класного керівництва, перевірку зошитів, надбавки за престижність праці та премії. Важливо, що кожна така виплата має своє документальне підтвердження, що забезпечує можливість їх відображення у відповідних аналітичних регістрах. Це дозволяє не лише контролювати законність нарахувань, але й планувати бюджетні витрати на фонд оплати праці з високою точністю.

На основі аналітичних даних бухгалтерія може здійснювати порівняння фактичних виплат із плановими показниками, виявляти перевитрати або недоплати, перевіряти правильність нарахувань та утримань по кожному працівнику і підрозділу. Це дозволяє оперативно виявляти порушення та запобігати зловживанням, що є надзвичайно важливим у державних навчальних закладах, де контроль за використанням бюджетних коштів має критичне значення.

На рисунку 3.2 зображено ключові етапи аналітичного процесу розрахунків з оплати праці.

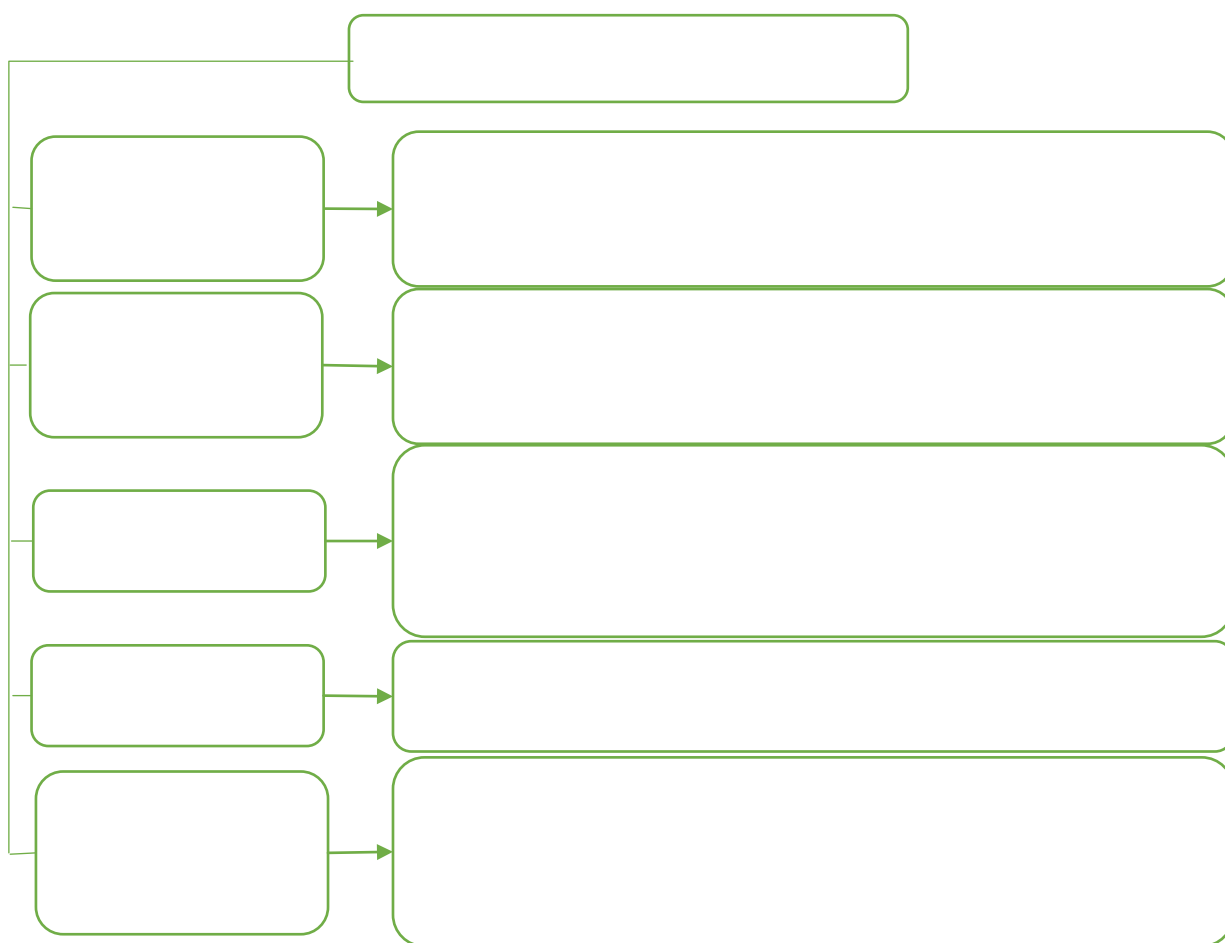


Рис.3.2. Ключові етапи аналітичного процесу розрахунків з оплати праці

Таким чином, аналітичне забезпечення розрахунків з оплати праці є комплексним процесом, що включає збір, обробку та узагальнення даних з первинних документів, їх деталізацію по працівниках, підрозділах і видах

виплат, контроль правильності нарахувань та утримань, а також використання цих даних для управлінських рішень і планування фонду оплати праці.

3.2. Аналіз наявності та руху фонду оплати праці в ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей»

Фонд оплати праці є одним із ключових показників фінансово-господарської діяльності ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей», адже саме через його формування і використання забезпечується виконання основної функції – надання освітніх послуг та підтримка кадрового потенціалу. Аналіз фонду оплати праці дозволяє оцінити достатність виділених бюджетних коштів, виявити тенденції зміни рівня заробітної плати, визначити вплив чисельності персоналу на загальні видатки, а також встановити резерви економного й ефективного використання фінансових ресурсів.

Для проведення аналізу насамперед важливо дослідити формування фонду оплати праці за джерелами фінансування. Основною складовою є бюджетні асигнування, що спрямовуються на заробітну плату педагогічних і непедагогічних працівників, але в досліджуваному підприємстві фінансування з державного бюджету витрат на оплату праці не проводиться. Основним джерелом виплати заробітної плати є фінансування з місцевого бюджету.

На рис. 3.3 зображено динаміку витрат підприємства на оплату праці та відрахування на соціальні заходи.

Аналізуючи динаміку фонду оплати праці у досліджуваному закладі, спостерігається загальна тенденція до його зростання протягом останніх п'яти років на 7870,2 тис. грн, або приблизно на 62,8 %. Збільшення суми виплат зумовлене, передусім, підвищенням посадових окладів згідно з

державними соціальними гарантіями, індексацією заробітної плати в умовах інфляційних коливань, а також розширенням переліку доплат і надбавок за особливі умови праці, стаж педагогічної діяльності, напруженість та інтенсивність роботи. Збільшення фонду оплати праці пов'язане зі збільшенням контингенту працівників та зростанням фактичної чисельності персоналу.

Водночас стале зростання фонду оплати праці вимагає збалансованого

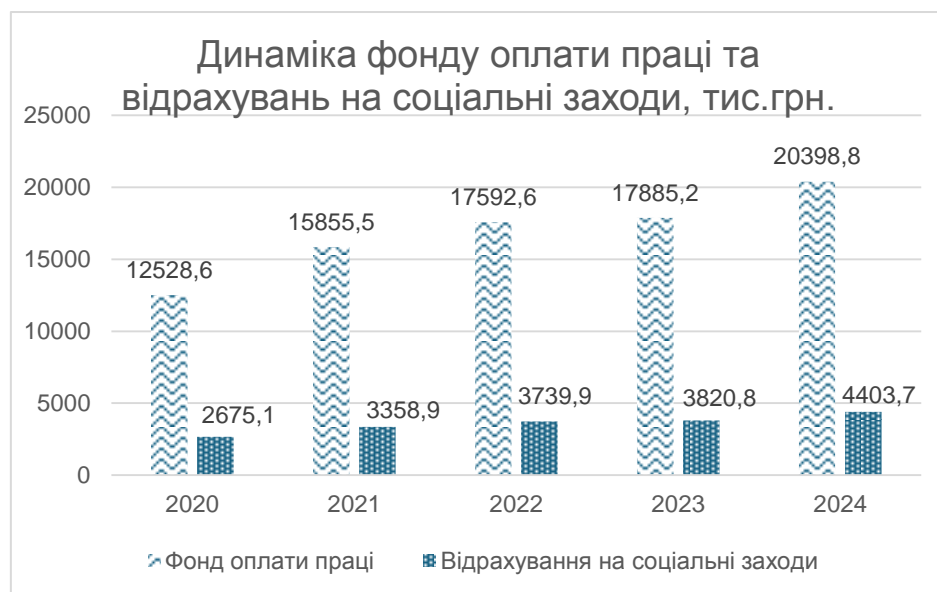


Рис. 3.3. Динаміка витрат підприємства на оплату праці та відрахувань на соціальні заходи ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей»

планування бюджетних витрат, адже збільшення видатків на заробітну плату призводить до пропорційного росту соціальних нарахувань. У майбутньому закладу доцільно забезпечувати контроль за ефективністю використання фонду, оптимізацію штатної чисельності, розширення стимулюючих виплат відповідно до результатів роботи.

Важливе значення при проведенні аналізу є визначення структури фонду оплати праці в досліджуваному підприємстві (рис.3.4).

Структурний аналіз фонду оплати праці в ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей» виявив, що найбільшу частку у загальному обсязі становить заробітна плата педагогічних працівників – 13939,2 тис. грн. Це

закономірно, оскільки саме на них покладено основне навчально-виховне навантаження, яке визначає якість освітнього процесу. Частка оплати праці адміністративно-управлінського персоналу, технічних працівників, обслуговуючого персоналу є відчутно меншою, але необхідною для забезпечення функціонування закладу. Особливу роль відіграють доплати за престижність праці, класне керівництво, перевірку зошитів, роботу в умовах

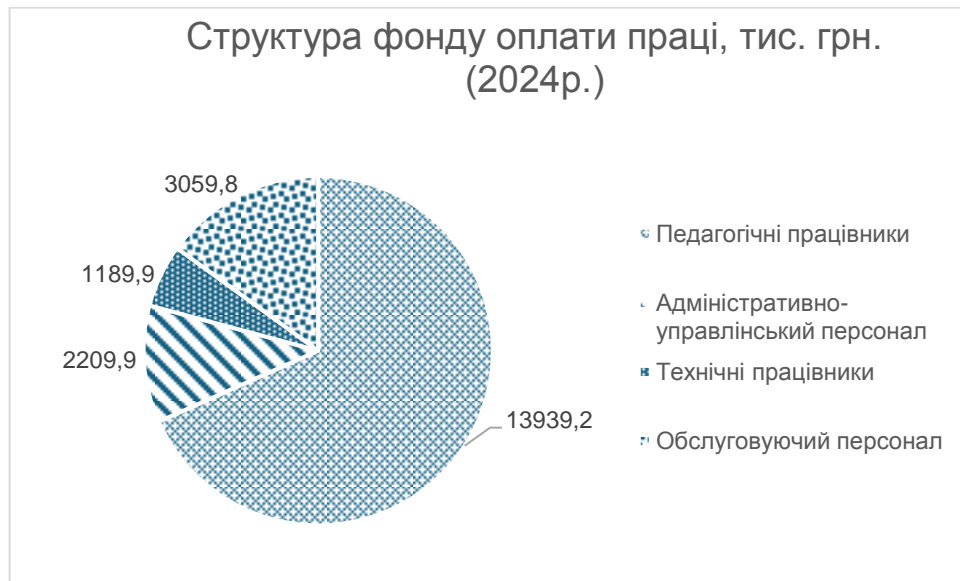


Рис. 3.4. Структура фонду оплати праці в ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей»

інклюзивного навчання – це стимулюючі інструменти, спрямовані на підвищення мотивації та якості педагогічної діяльності.

Важливим етапом аналізу є зіставлення темпів зростання фонду оплати праці з динамікою штатної чисельності та середньої заробітної плати (таблиця 3.1).

Таблиця 3.1

Оцінка показників фонду оплати праці в ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей»

Показник	2020р.	2021р.	2022р.	2023р.	2024р.	Відношення у % 2024 р. до 2020 р.
Фонд оплати праці	12528,6	15855,5	17592,6	17885,2	20398,8	162,8
Відрахування на соціальні заходи	2675,1	3358,9	3739,9	3820,8	4403,7	164,6

Середньорічна кількість працівників, чол	148	136	126	123	120	81,1
Середньорічна заробітна плата 1го працівника	84,6527	116,5846	139,6238	145,4081	169,99	200,8

Аналіз показників фонду оплати праці та пов'язаних із ним величин у ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей» за 2020–2024 роки свідчить про суттєві структурні та динамічні зміни. Упродовж аналізованого періоду фонд оплати праці зріс із 12528,6 тис. грн у 2020 році до 20398,8 тис. грн у 2024 році, що становить 162,8 % від рівня базового року. Це свідчить про значне посилення фінансового забезпечення працівників та поступове розширення фонду, що, в першу чергу, пов'язано з підвищенням тарифних ставок, збільшенням обов'язкових доплат і надбавок, а також індексацією заробітної плати. Враховуючи, що соціальні нарахування є похідними від фонду оплати праці, темпи збільшення обох показників є пропорційними. Це підтверджує закономірність: зростання заробітної плати автоматично зумовлює підвищення сум обов'язкових соціальних платежів, що потребує додаткового фінансування з боку бюджету.

Однак підвищення фонду оплати праці відбувається на фоні зменшення середньорічної кількості працівників на 19,9 %, що обумовлено оптимізацією штатного розпису, скороченням навантаження та демографічними факторами, що впливають на контингент вихованців і, відповідно, на потребу в персоналі. Зменшення чисельності працівників є наслідком загального курсу на раціональне використання бюджетних коштів і оптимізацію кадрового складу.

Одночасно із скороченням чисельності персоналу спостерігається суттєве зростання середньорічної заробітної плати одного працівника. Якщо у 2020 році цей показник становив 84,65 тис. грн, то у 2024 році — вже 169,99 тис. грн, що на 200,8 % більше порівняно з базовим періодом. Це свідчить не лише про підвищення номінальних ставок, а й про зростання

матеріальної зацікавленості працівників. Такі зміни пов'язані з державними гарантіями щодо заробітної плати в освіті, підвищенням навантаження внаслідок скорочення штату та впровадження додаткових стимулюючих виплат.

Загалом виявлені тенденції дозволяють зробити висновок, що підвищення фонду оплати праці та соціальних відрахувань є позитивним явищем, яке відображає посилення уваги держави до матеріального забезпечення працівників освітньої галузі. Водночас скорочення чисельності персоналу на фоні збільшення середньої заробітної плати свідчить про оптимізаційні процеси та перерозподіл навантаження всередині колективу. Зростання середньорічної зарплати на одного працівника є важливим стимулюючим фактором, який забезпечує мотивацію, підвищує якість праці та сприяє стабільності кадрового складу.

Аналіз середньої заробітної плати дає змогу оцінити забезпеченість працівників та підприємства та спрогнозувати темп її зростання на майбутнє (рис.3.5).

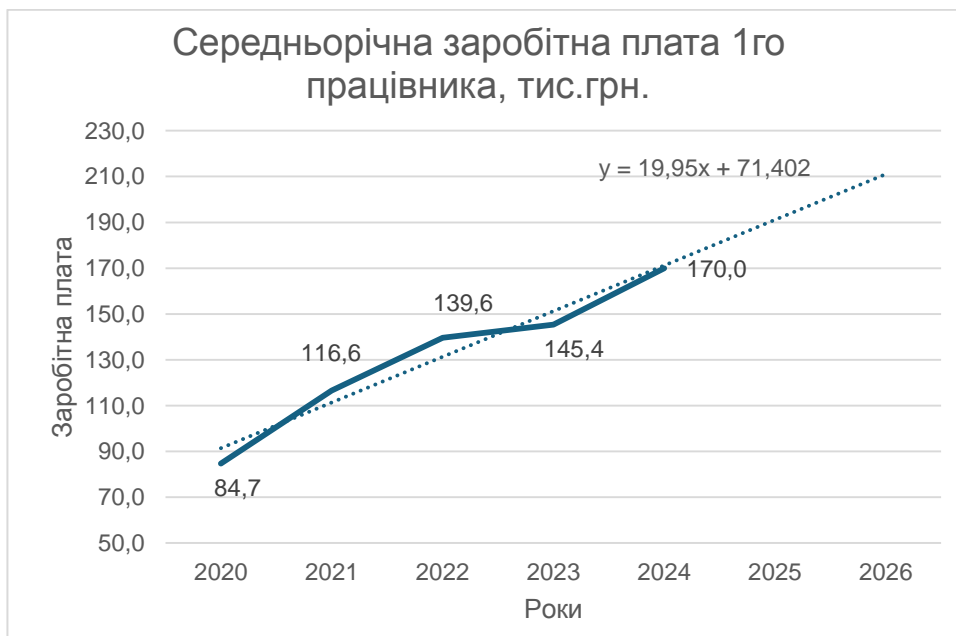


Рис.3.5. Аналітичне вирівнювання середньорічної оплати праці 1го працівника в ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей»

Подані дані свідчать про стійке та чітко виражене зростання середньорічної заробітної плати одного працівника у ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей» протягом досліджуваного періоду. У 2020 році середній річний дохід становив 84,7 тис. грн, а вже у 2024 році – 170,0 тис. грн, що означає збільшення більш ніж удвічі. Найбільш відчутний приріст заробітної плати спостерігався у 2021 році, коли показник зріс до 116,6 тис. грн, тобто на 37 % у порівнянні з попереднім роком. У 2022 році темпи зростання дещо уповільнилися, однак середній рівень заробітку залишався високим і становив 139,6 тис. грн. У 2023 році, попри незначне коливання, рівень оплати праці утримував тенденцію до зростання, а у 2024 році було зафіксовано новий максимум – 170,0 тис. грн.

Побудований лінійний тренд підтверджує сталість загальної динаміки підвищення заробітної плати. Рівняння тренду дає змогу прогнозувати подальше зростання. Це означає, що у середньому щороку заробітна плата одного працівника збільшується приблизно на 19,95 тис. грн. Згідно з прогнозом, на 2025 рік очікуваний рівень заробітної плати може досягнути близько 190–200 тис. грн, а у 2026 році – перевищити позначку у 210 тис. грн. Позитивна орієнтація тренду є свідченням підвищення соціальних гарантій та посилення уваги до матеріального стимулювання працівників бюджетної сфери.

Дослідження руху фонду оплати праці включає також оцінку своєчасності та повноти виплат працівникам. Для ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей» своєчасне фінансування заробітної плати є пріоритетним завданням, а будь-які затримки можуть негативно впливати на трудову дисципліну та мотиваційний клімат у колективі. У ДНЗ виплата заробітної плати здійснюється відповідно до затвердженого графіка, що забезпечує стабільність фінансових розрахунків. За досліджуваний період затримок у виплаті заробітної плати не спостерігалось.

Аналіз використання фонду оплати праці має значення не лише для оцінки поточного стану, а й для планування майбутніх витрат. Правильне прогнозування дає змогу уникнути дефіциту коштів, забезпечити виконання календарних виплат та гарантувати соціальний захист працівників.

Оптимізація фонду може здійснюватися шляхом раціонального управління штатною чисельністю, впровадження ефективних форм стимулювання, підвищення продуктивності праці та оптимізації витрат на супутні соціальні виплати.

У підсумку слід зазначити, що формування та рух фонду оплати праці ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей» характеризуються стабільністю, а динаміка його збільшення відображає загальні тенденції зростання соціальних гарантій та підвищення ролі кадрового потенціалу у забезпеченні освітнього процесу. Разом з тим аналіз вказує на необхідність постійного контролю за ефективністю використання фонду, оперативного реагування на зміни нормативної бази, оптимізації організаційної структури та удосконалення стимулюючих механізмів. Висновки аналізу є основою для прийняття управлінських рішень, спрямованих на забезпечення фінансової стійкості та підвищення якості освітніх послуг у закладі.

3.3. Внутрішній контроль як складова обліково – аналітичного забезпечення розрахунків з оплати праці

В умовах функціонування бюджетної установи контроль за оплатою праці має особливе значення, оскільки формування фонду заробітної плати здійснюється в межах затверджених кошторисних призначень, а кожне відхилення від бюджету може спричинити фінансові порушення. У ліцеї створено систему контролю, що охоплює всі етапи – від збору табельної інформації до здійснення виплат і подання звітності.

Стан контролю за розрахунками з оплати праці в ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей» характеризується поєднанням організаційних, документальних та аналітичних процедур, спрямованих на забезпечення законності та своєчасності нарахувань і виплат (рис. 3.6).

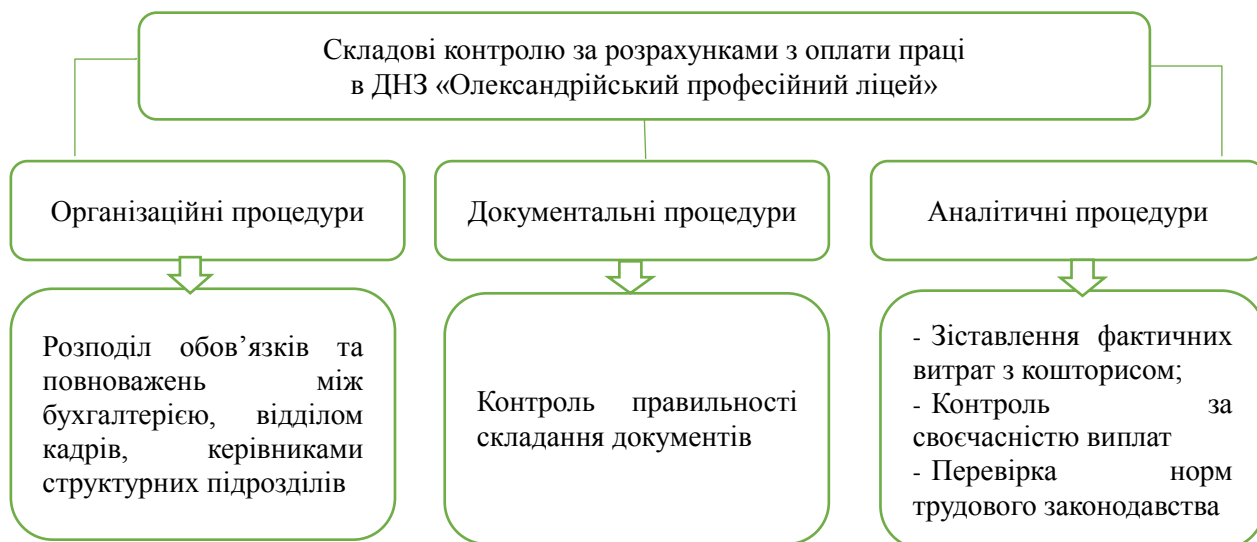


Рис.3.6. Складові контролю за розрахунками з оплати праці в ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей»

Організаційний контроль забезпечується через розмежування повноважень між бухгалтерією, відділом кадрів та керівниками структурних підрозділів. Відповідальні особи ведуть облік фактично відпрацьованого часу, перевіряють відповідність табелів, наказів та інших первинних документів. Прийняття на роботу, переведення чи звільнення працівників оформлюється відповідними наказами, що реєструються в установленому порядку та передаються до бухгалтерії для включення до розрахунків. Штатний розпис затверджується керівником та відповідає вимогам чинного законодавства і фінансового забезпечення ліцею.

Документальний контроль здійснюється на етапі первинного оформлення та в процесі облікових процедур. Усі нарахування здійснюються на підставі табелів обліку робочого часу, листків непрацездатності, протоколів встановлення доплат і надбавок, рішень щодо преміювання, затверджених керівником. Бухгалтерська служба проводить перевірку правильності заповнення документів, відповідності прізвищ, ідентифікаційних кодів, тарифних ставок та посадових окладів. Особлива увага приділяється своєчасності подання документів, оскільки це впливає на коректність нарахувань заробітної плати та розрахунків із бюджетом.

Фінансово-розрахунковий контроль полягає у перевірці відповідності фонду оплати праці затвердженим бюджетним асигнуванням. Перед нарахуванням заробітної плати бухгалтерія здійснює зіставлення фактичних витрат із даними кошторису, контролює розрахунок утримань і нарахувань, у тому числі податків, єдиного соціального внеску та інших обов'язкових платежів. Контроль здійснюється за допомогою автоматизованої системи обліку, що мінімізує ризики арифметичних помилок і забезпечує точність обробки інформації. Програмне забезпечення дає змогу формувати відомості нарахувань, платіжні документи, розрахункові листки та звіти за визначеними періодами.

Важливим елементом є контроль за своєчасністю виплат заробітної плати. У ліцеї виплата здійснюється двічі на місяць, у встановлені строки, що відповідає вимогам законодавства. Порухень термінів виплати не виявлено, заборгованість із заробітної плати відсутня. Це свідчить про належну організацію грошових потоків, планування та розподіл бюджетних коштів. Разом з виплатою працівники мають можливість отримувати розрахункові листки, що забезпечує прозорість інформації та сприяє мінімізації конфліктних ситуацій.

Окремим напрямом контролю є перевірка дотримання норм трудового законодавства та умов колективного договору. Регулярно ведеться аналіз відповідності нарахувань мінімальним державним гарантіям, здійснюється контроль за індексацією доходів, оплатою лікарняних, надбавок за стаж, доплат за роботу у шкідливих умовах. Усі операції підлягають внутрішньому та зовнішньому контролю: з боку керівника, органів Казначейства та контролюючих органів. За результатами перевірок істотних порушень не встановлено, що свідчить про ефективність запроваджених процедур.

Таким чином, стан контролю за розрахунками з оплати праці в ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей» можна оцінити як стабільний та ефективний. Система побудована на чіткій регламентації обов'язків, наявності достовірної первинної документації, використанні автоматизованих

засобів обліку та регулярному аналізі показників фонду оплати праці. Це забезпечує своєчасність і повноту виплат працівникам, дотримання вимог законодавства, правильність формування звітності та фінансову дисципліну в установі.

3.4. Удосконалення аналітичного забезпечення в ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей»

Розробка системи аналітичних звітів у сфері розрахунків з оплати праці є важливою умовою підвищення ефективності управління фінансовими ресурсами навчального закладу. У ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей» така система повинна забезпечити регулярне отримання якісної, структурованої та порівняльної інформації про рух фонду оплати праці, його складові та фактори впливу. Вона має ґрунтуватися на автоматизованому формуванні показників та широкому використанні інструментів аналізу, що надають можливість виявляти тенденції, ризики та резерви економії. На рисунку 3.7 зображено основні елементи системи аналітичних звітів, запропоновані для впровадження у ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей».

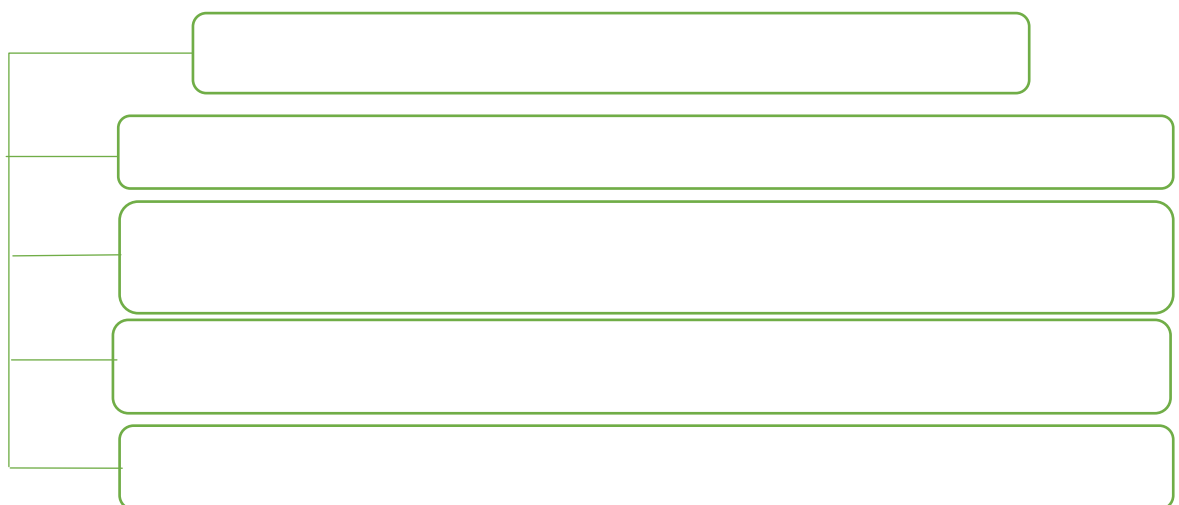


Рис.3.7. Основні елементи рекомендованої системи аналітичних звітів із розрахунків з оплати праці

Першим елементом системи є щомісячний аналіз фонду заробітної плати. Він передбачає збір і узагальнення даних про фактичні нарахування працівникам за звітний місяць із розподілом за категоріями персоналу, підрозділами, видами виплат. У структурі фонду виділяють постійну частину (оклади, ставки) та змінну (надбавки, премії, доплати, оплата лікарняних). Аналіз забезпечує можливість порівняння фактичної суми витрат із попередніми періодами, визначення причин зростання або зменшення нарахувань, оцінку частки окремих компонентів у загальному фонді. У разі виявлення систематичних відхилень, керівництво може прийняти рішення щодо оптимізації чисельності працівників, зміни стимулюючих надбавок або перегляду системи преміювання.

Другим завданням аналітичних звітів є порівняння фактичних витрат на оплату праці з кошторисними призначеннями. Оскільки ліцей функціонує в умовах фінансування з бюджету, дотримання кошторису має принципове значення як для забезпечення фінансової дисципліни, так і для уникнення ризиків перевитрат. Щомісяця формується співставлення сум, передбачених кошторисом, із фактичними нарахуваннями. У разі перевищення показників виявляються причини: збільшення кількості ставок, виплата премій, надбавок за стаж, індексація заробітної плати, лікарняні або відпускні. Це дає можливість завчасно коригувати фінансові плани, щоб уникнути виникнення заборгованості або дефіциту фонду.

Важливою складовою системи звітності є аналіз окремих видів виплат: індексації, лікарняних, надбавок і премій. Такий аналіз дозволяє оцінити, у яких напрямках формуються найбільші витрати та визначити чинники їх зміни. Аналіз індексації показує, як інфляційні процеси впливають на фонд оплати праці та бюджет установи. Окремо аналізуються лікарняні, оскільки їхнє зростання може сигналізувати про збільшення захворюваності, низьку якість умов праці або нераціональне використання лікарняних листків. Аналіз надбавок і преміювання дозволяє оцінити дієвість мотиваційних

заходів, їхній вплив на результативність праці та виявити можливості оптимізації.

Окремий напрям системи звітів — виявлення відхилень і причин їх виникнення. Дослідження проводиться як за абсолютними величинами, так і за відносними показниками, що дозволяє враховувати сезонні коливання або зміни штатної чисельності. Джерелами відхилень можуть бути зміна навантаження педагогічних працівників, введення нових посад, додаткові надбавки, заміни, страхові випадки. Звіти повинні містити не лише констатацію відхилень, а й пояснювальні записки, у яких обґрунтовуються причини, надаються пропозиції щодо їх усунення або оптимізації.

Результати аналітичних звітів є важливим інструментом управління та прийняття рішень. Вони використовуються керівником для планування потреби в бюджетних коштах, обґрунтування заявок на додаткове фінансування, підготовки матеріалів для засновника та контролюючих органів. Крім того, результати аналізу можуть бути підґрунтям для перегляду преміальних положень, модернізації системи мотивації, розроблення програм підвищення продуктивності праці. Регулярне інформування керівництва про динаміку витрат сприяє прозорості використання коштів та підвищує відповідальність за прийняті рішення.

В додатку Б наведено запропоновану форму Аналітичного звіту за розрахунками з оплати праці

Для удосконалення аналітичного забезпечення ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей» також пропонуємо змодельовати вплив змін чисельності персоналу, тарифних ставок і премій на загальний фонд оплати праці. Воно базується на простій математичній моделі, де фонд оплати праці розраховується як добуток чисельності працівників на суму тарифної ставки та премії з урахуванням соціальних нарахувань (додаток В).

За допомогою моделювання створено п'ять сценаріїв: базовий, зі зменшенням чисельності, зі скороченням премій, комбінований (зменшення чисельності та премій) та зі збільшенням тарифної ставки для стимулювання.

Розрахунки показують, як кожна зміна впливає на загальні витрати на оплату праці, що дозволяє керівництву планувати оптимальний фонд та приймати обґрунтовані управлінські рішення щодо стимулювання персоналу та раціонального використання бюджетних коштів.

Таким чином, впровадження системи аналітичних звітів щодо розрахунків з оплати праці забезпечить комплексне та своєчасне бачення стану використання фонду заробітної плати, дозволить виявляти ризики та резерви, підвищувати ефективність управління ресурсами та створити надійну інформаційну базу для стратегічного і оперативного планування діяльності ліцею.

Висновки до розділу 3

1. Аналітичне забезпечення розрахунків з оплати праці є ключовим інструментом управління фінансовими та трудовими ресурсами в ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей». Воно дозволяє деталізовано відображати всі нарахування, утримання та виплати, контролювати відповідність даних синтетичному обліку та законодавству. Завдяки аналітичним регістрам бухгалтерія може своєчасно виявляти помилки та забезпечувати коректність розрахунків, що гарантує законність і точність нарахувань. Аналітичні дані також є основою для управлінських рішень, планування фонду оплати праці та оцінки ефективності використання ресурсів. Впровадження аналітичного забезпечення сприяє підвищенню фінансової дисципліни та прозорості у використанні бюджетних коштів.

2. Аналіз фонду оплати праці в ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей» свідчить про стабільне та системне зростання видатків на заробітну плату протягом останніх років. Збільшення фонду обумовлено підвищенням посадових окладів, індексацією, доплатами та преміями, а також

оптимізацією чисельності персоналу. Структурний розподіл виплат показує, що основну частку отримують педагогічні працівники, що відповідає навчально-виховному навантаженню та забезпеченню якості освітнього процесу. Показники середньої заробітної плати одного працівника демонструють позитивну динаміку і є важливим стимулюючим фактором для підвищення мотивації та продуктивності праці. Виявлені тенденції дозволяють планувати бюджетні витрати та забезпечувати ефективне використання фонду оплати праці.

3. Стан внутрішнього контролю в ліцеї є стабільним та ефективним, охоплює всі етапи від збору табельної інформації до здійснення виплат і формування звітності. Організаційні, документальні та фінансово-розрахункові процедури забезпечують своєчасність та достовірність нарахувань, відповідність законодавчим нормам і кошторисним призначенням. Використання автоматизованих систем обліку дозволяє мінімізувати помилки та оперативно контролювати всі види виплат, включаючи доплати, надбавки та премії. Контроль за дотриманням трудового законодавства та умов колективного договору гарантує захист прав працівників і фінансову дисципліну. Ефективність системи контролю створює основу для надійного управління фондом оплати праці та забезпечує стабільність роботи закладу.

4. Для отримання регулярної, структурованої та порівняльної інформації про рух фонду оплати праці, його складові та фактори впливу пропонуємо впровадження систему аналітичних звітів на підприємстві. Це дає змогу керівництву своєчасно виявляти відхилення, оцінювати ефективність використання коштів та планувати оптимальну чисельність персоналу. Система підвищує прозорість фінансових операцій та сприяє обґрунтованому прийняттю управлінських рішень.

5. Для забезпечення стандартизації збору та обробки інформації, яка дозволить детально аналізувати складові фонду оплати праці, порівнювати фактичні витрати з кошторисними призначеннями та оцінювати ефективність

стимулюючих виплат доцільно використовувати розроблену нами уніфіковану форму аналітичного звіту за розрахунками з оплати праці. Така форма забезпечить оперативний контроль, дасть змогу виявляти причини відхилень та розробляти пропозиції щодо оптимізації витрат, підвищуючи якість управління фінансовими ресурсами.

6. З метою прогнозування фінансових наслідків різних сценаріїв та оцінювання ефекту управлінських рішень пропонуємо застосовувати моделювання впливу чисельності персоналу, тарифних ставок і премій на загальний фонд оплати праці. Використання моделювання дозволить оптимізувати систему преміювання, тарифні ставки та чисельність персоналу, підвищуючи ефективність використання коштів. Результати моделювання створюють надійну інформаційну базу для стратегічного планування та прийняття обґрунтованих управлінських рішень у ДНЗ.

ВИСНОВКИ

1. Оплата праці є важливою економічною категорією, яка формує матеріальну основу життєдіяльності працівників та визначає рівень ефективності діяльності підприємства. Вивчення її економічної сутності дозволило з'ясувати, що заробітна плата виконує як відтворювальну, так і стимулюючу функцію, сприяючи підвищенню продуктивності праці, поліпшенню якості виконаних робіт та створенню мотиваційного середовища. Вона забезпечує задоволення основних потреб працівників, впливає на їх трудову активність, дисципліну, професійний розвиток та лояльність до роботодавця. У сучасних умовах конкуренції на ринку праці оплата праці є ключовим інструментом мотивації персоналу, а її справедливість та прозорість стають фундаментальними чинниками підтримання соціальної стабільності в колективі.

2. Використання погодинної та відрядної оплати, доповненої преміюванням, дозволяє забезпечити поєднання стабільності доходу та стимулювання результативності. Інноваційні підходи, зокрема грейдинг та індивідуалізація заробітної плати, посилюють мотиваційний потенціал системи та сприяють підвищенню внутрішньої справедливості. Сучасні механізми преміювання на основі KPI, участі у прибутках, бонусів та соціальних пакетів дають змогу повніше розкрити трудовий потенціал працівників. Рациональне поєднання грошових та негрошових методів стимулювання формує комплексну систему винагороди, що сприяє зміцненню трудової дисципліни, підвищенню продуктивності та формуванню позитивного соціально-психологічного клімату в колективі.

3. Законодавча база України забезпечує регламентацію всіх основних аспектів формування та виплати заробітної плати. Конституція України визначає фундаментальні права громадян на працю та її оплату, Кодекс законів про працю регулює механізм трудових відносин, а спеціальні закони конкретизують порядок нарахування, оподаткування і захисту соціальних гарантій. Система правового регулювання охоплює як загальні принципи, так і деталізовані правила, що забезпечують своєчасність виплати, дотримання мінімальних гарантій, захист інтересів працівників та відповідальність роботодавців. Наявність чіткої нормативно-правової бази сприяє прозорості розрахунків, соціальній захищеності працівників та формуванню стабільних трудових відносин, що в кінцевому результаті позитивно впливає на імідж і конкурентоспроможність підприємства.

4. Фінансовий стан ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей» характеризується як стабільний та достатньо стійкий, попри окремі коливання ключових показників упродовж 2020–2024 років. Підприємство демонструє високу автономію, оскільки майже весь обсяг активів формується за рахунок власного капіталу, а рівень зобов'язань залишається мінімальним. Зростання нефінансових активів та зміцнення матеріально-технічної бази свідчить про оновлення інфраструктури та спрямованість бюджетних коштів

на розвиток освітнього процесу. Водночас періодичне виникнення дефіциту та коливання окремих статей капіталу вказують на необхідність підвищення ефективності використання ресурсів і посилення контролю за витратами. Загалом фінансові результати свідчать про поступову стабілізацію діяльності ліцею та достатні можливості для подальшого розвитку.

5. Організація роботи бухгалтерської служби та інформаційно-облікових процесів у ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей» характеризується високим рівнем структурованості, технологічності та відповідності чинним нормативним вимогам державного сектору. Чіткий розподіл обов'язків між бухгалтерами, ефективне керівництво головного бухгалтера та дотримання регламентів документообігу забезпечують системність і контрольованість усіх фінансово-господарських операцій. Використання сучасних програмних продуктів - «Мережа-М», М.Е.Дос та Є-Data - дозволяє автоматизувати ключові ділянки обліку, своєчасно здійснювати розрахунки, формувати звітність та забезпечувати прозорість руху бюджетних коштів. Інтегрована система «Мережа-М» охоплює весь спектр облікових функцій, включаючи кадровий облік, облік активів, розрахунків і фінансування, що суттєво підвищує продуктивність роботи бухгалтерії. Застосування електронного документообігу через М.Е.Дос та відкритість фінансової інформації в Є-Data сприяють зміцненню фінансової дисципліни та зниженню ризику помилок.

6. Документальне оформлення та первинний облік розрахунків з оплати праці у ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей» забезпечує достовірне відображення трудових та фінансових операцій, своєчасність оформлення кадрових і фінансових документів, контроль за використанням бюджетних коштів та дотримання законодавства про працю, що сприяє ефективності управління персоналом і прозорості розрахунків. Організація бухгалтерського обліку нарахувань і утримань із заробітної плати дає змогу систематично і комплексно враховувати всі види нарахувань, доплат, премій, лікарняних та відпускних, а також обов'язкові і добровільні утримання, що забезпечує

своєчасне формування розрахунків із працівниками та бюджетом, дотримання норм законодавства і мінімізацію ризиків помилок і порушень.

7. Синтетичний та аналітичний облік нарахувань і виплат заробітної плати забезпечує повну деталізацію інформації за працівниками, підрозділами та видами виплат, що дозволяє вести точний і контрольований облік фонду оплати праці, формувати розрахункові та регламентовані документи, а також здійснювати ефективний внутрішній контроль і планування витрат на оплату праці в межах бюджетного фінансування. У цілому комплексне поєднання первинного обліку, бухгалтерського відображення та синтетично-аналітичного контролю в автоматизованій системі Мережа-М забезпечує прозорість, точність і ефективність управління розрахунками з персоналом, гарантує своєчасні виплати та належне використання коштів державного навчального закладу.

8. Для забезпечення автоматичного обміну даними між кадровим обліком, табелюванням, нарахуванням зарплати та обліком активів доцільно здійснити інтеграцію облікових модулів, що дозволить об'єднати всі програмні компоненти ліцею в єдину систему. Це сприяє зменшенню дублювання інформації, підвищує точність і актуальність даних. В результаті зросте оперативність формування звітності та зменшиться ризик помилок у розрахунках. Така інтеграція підвищує прозорість фінансових процесів і полегшує контроль за використанням бюджетних коштів. Впровадження єдиного цифрового середовища також створить умови для подальшого розширення аналітичних можливостей системи.

9. З метою скорочення ймовірності помилок та витраченого часу доцільно здійснити перехід від паперових табелів до електронних, що дозволить автоматизувати фіксацію робочого часу. При цьому оперативність обробки даних підвищиться, а формування нарахувань заробітної плати стане більш точним і швидким. Використання цифрового табелювання підвищить дисципліну праці та забезпечить контроль за фактично відпрацьованим часом. Програмне рішення Kimaі, як безкоштовна та гнучка платформа,

дозволяє адаптувати систему під специфіку державного навчального закладу. У результаті впровадження електронних табелів покращується прозорість та ефективність кадрового та фінансового обліку.

10. Аналітичне забезпечення розрахунків з оплати праці є ключовим інструментом управління фінансовими та трудовими ресурсами в ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей». Воно дозволяє деталізовано відображати всі нарахування, утримання та виплати, контролювати відповідність даних синтетичному обліку та законодавству. Завдяки аналітичним регістрам бухгалтерія може своєчасно виявляти помилки та забезпечувати коректність розрахунків, що гарантує законність і точність нарахувань. Аналітичні дані також є основою для управлінських рішень, планування фонду оплати праці та оцінки ефективності використання ресурсів. Впровадження аналітичного забезпечення сприяє підвищенню фінансової дисципліни та прозорості у використанні бюджетних коштів.

11. Аналіз фонду оплати праці в ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей» свідчить про стабільне та системне зростання видатків на заробітну плату протягом останніх років. Збільшення фонду обумовлено підвищенням посадових окладів, індексацією, доплатами та преміями, а також оптимізацією чисельності персоналу. Структурний розподіл виплат показує, що основну частку отримують педагогічні працівники, що відповідає навчально-виховному навантаженню та забезпеченню якості освітнього процесу. Показники середньої заробітної плати одного працівника демонструють позитивну динаміку і є важливим стимулюючим фактором для підвищення мотивації та продуктивності праці. Виявлені тенденції дозволяють планувати бюджетні витрати та забезпечувати ефективне використання фонду оплати праці.

12. Стан внутрішнього контролю в ліцеї є стабільним та ефективним, охоплює всі етапи від збору табельної інформації до здійснення виплат і формування звітності. Організаційні, документальні та фінансово-розрахункові процедури забезпечують своєчасність та достовірність

нарахувань, відповідність законодавчим нормам і кошторисним призначенням. Використання автоматизованих систем обліку дозволяє мінімізувати помилки та оперативно контролювати всі види виплат, включаючи доплати, надбавки та премії. Контроль за дотриманням трудового законодавства та умов колективного договору гарантує захист прав працівників і фінансову дисципліну. Ефективність системи контролю створює основу для надійного управління фондом оплати праці та забезпечує стабільність роботи закладу.

13. Для отримання регулярної, структурованої та порівняльної інформації про рух фонду оплати праці, його складові та фактори впливу пропонуємо впровадження систему аналітичних звітів на підприємстві. Це дає змогу керівництву своєчасно виявляти відхилення, оцінювати ефективність використання коштів та планувати оптимальну чисельність персоналу. Система підвищує прозорість фінансових операцій та сприяє обґрунтованому прийняттю управлінських рішень.

14. Для забезпечення стандартизації збору та обробки інформації, яка дозволить детально аналізувати складові фонду оплати праці, порівнювати фактичні витрати з кошторисними призначеннями та оцінювати ефективність стимулюючих виплат доцільно використовувати розроблену нами уніфіковану форму аналітичного звіту за розрахунками з оплати праці. Така форма забезпечить оперативний контроль, дасть змогу виявляти причини відхилень та розробляти пропозиції щодо оптимізації витрат, підвищуючи якість управління фінансовими ресурсами.

15. З метою прогнозування фінансових наслідків різних сценаріїв та оцінювання ефекту управлінських рішень пропонуємо застосовувати моделювання впливу чисельності персоналу, тарифних ставок і премій на загальний фонд оплати праці. Використання моделювання дозволить оптимізувати систему преміювання, тарифні ставки та чисельність персоналу, підвищуючи ефективність використання коштів. Результати моделювання

створюють надійну інформаційну базу для стратегічного планування та прийняття обґрунтованих управлінських рішень у ДНЗ.

СПИСОК ВИКОРИСТОНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Атамас П.Й. Облік у бюджетних установах: навч. посіб.: центр учбової літератури, Київ, 2009, 288 с.
2. Базилінська, О. Я. Фінансовий аналіз: теорія та практика / Базилінська О. Я. - К.: Центр учбової літератури, 2011. - 328с.
3. Балан О. Д., Савченко Ю. К. Оплата праці та її соціально-економічні аспекти. // Агросвіт. 2018. № 10. С. 22—26
4. Брадул О.М. Управлінський облік / О.М. Брадул, В.А. Шепелюк. – К.:Кондор 2017. – 352 с.
5. Валецька О.В. Правове регулювання оплати праці : монографія /О.В. Валецька; Чорномор. держ. ун-т ім. Петра Могили. - Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2012. - 219 с.
6. Васюренко Л. В. Еволюція теоретичних засад щодо поняття організації оплати праці. // Глобальні та національні проблеми економіки. 2018. Вип. 22. С. 146— 149. URL: <http://globalnational.in.ua/archive/22-2018/29.pdf>.
7. Горошко Д.О. Внутрішній контроль розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/15659/1/zbirnyk-tez-24-03-23-off-26-28.pdf>
8. Грабовецький Б.Є. Економічний аналіз. Навчальний посібник / Б.Є. Грабовецький; Вінниц. нац. техн. ун-т. – Вид. 2-ге, доповн. та переробл. – Вінниця: ВНТУ, 2013. – 84с
9. Григор'єва О.В., Шуткіна І.С. Застосування сучасних систем оплати праці на підприємствах України. URL:<http://global-national.in.ua/issue-5-2015/13-vipusk-5-traven-2015-r/897-grigor-eva-o-v-shutkina-i-s-zastosuvannya-suchasnikh-sistem-oplati-pratsi-na-pidpriemstvakh-ukrajini>

10. Гриньова В., Шульга Г. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. К.: Знання, 2010. 310 с. (Вища освіта XXI століття)

11. Гуцаленко Л. В., Ніколенко М. С., Назаренко К. О. Реалізація контрольної функції обліку розрахунків за виплатами працівникам. // Ефективна економіка. 2021. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=9734>

12. Джога Р.Т. Бухгалтерський облік у бюджетних установах: підручник, КНЕУ, 2003. 483 с.

13. Дерев'янку М.С., Костюнік О.В. Погодинна та відрядна оплата праці: переваги, недоліки та ефективність у сучасній економіці. // Розвиток підприємництва як фактор зростання національної економіки: Матеріали XXIII Міжнародної науково-практичної конференції 20 листопада 2024 року. Київ: ІВЦ Видавництво "Політехніка", 2024 С.120—121.

14. Дубовська О.В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії та її специфіка у галузі освіти. URL: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.1/110.pdf>.

15. Каткова Н. В., Маслова К. В. Особливості обліку оплати праці в сучасних умовах та шляхи його вдосконалення. Економіка і суспільство. 2017. № 8. С.762–767. URL: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/8_ukr/126.pdf

16. Кінебас І. Ю. Проблеми обліку розрахунків з оплати праці та шляхи їх вирішення // Збірник матеріалів II Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції «Облік, аудит, оподаткування та звітність у системі забезпечення економічної стійкості підприємств», (м. Дніпро, 10–11 травня 2018 р.). Дніпро : Дніпровський державний аграрно-економічний університет, 2018. С. 59–61.

17. Ковях К.В., Побережна Н.М. Внутрішній контроль розрахунків за виплатами працівникам: мета та завдання. // Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я. 2020. Ч. III. С.148.

18. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII; за станом на 27 березня 2014 року. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

19. Колот А.М. Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення (на матеріалах промислових підприємств України): автореф. дис. ... докт. екон. наук: спец. 08.06.01. URL: http://librar.org.ua/sections_load.php?s=business_economic_science&id=3997&start=14.

20. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>

21. Маркевич Є. Економічний зміст та підходи до поняття «заробітна плата» <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=3815>

22. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник. Львів: "Новий світ", 2004. 248 с.

23. Новокрещенова Д. Ефективність чинної системи оплати праці в державному секторі. // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. 2022. № 3 (220). С. 22—31

24. Лоскоріх Г. Л., Перчі О. Ф. Поняття "оплата праці" та "заробітна плата": обліковий і податковий аспекти в державному й приватному секторах економіки. Інвестиції: практика та досвід № 14/2025 С.197-205

25. Оплата праці та трудові відносини. <https://ukc.gov.ua/knowledge/ponyattya-ta-struktura-zarobitnoyi-platy/>

26. Погрібняк Е. С. Зміни в обліку та оподаткуванні оплати праці на основі законодавчих вимог // Обліково-фінансове, інформаційне та мовно-комунікаційне забезпечення сталого розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи: збірник тез II Міжнародної науково-практичної інтернетконференції 30-31 жовтня 2024 р. Дніпро: ДДАЕУ, 2024. С.100-101.

27. Погрібняк Е. Нормативно – правове регулювання обліку розрахунків з оплати праці в державній установі // Облік, аудит,

оподаткування та звітність у системі забезпечення економічної стійкості підприємств: тези доповідей ІХ Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції 8-9 травня 2025 р. – Дніпровський державний аграрно-економічний університет, Дніпро, 2025. – 213 с. С. 57-58.

28. Погрібняк Е. Облік і аудит руху грошових коштів за міжнародними стандартами // Облік, аудит, оподаткування та звітність у системі забезпечення економічної стійкості підприємств: тези доповідей ІХ Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції 8-9 травня 2025 р. – Дніпровський державний аграрно-економічний університет, Дніпро, 2025. – 213 с. С.120-121.

29. Погрібняк Е. С. Обліково-аналітичне забезпечення розрахунків з оплати праці в системі управління підприємством // Обліково-фінансове, інформаційне та мовно-комунікаційне забезпечення сталого розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи: збірник тез ІІІ Міжнародної науково-практичної інтернет конференції. - м. Дніпро, ДДАЕУ. 22-23 жовтня 2025 р. С.90-91

30. Подмешальська Ю. В., Панченко А. М., Удосконалення організації обліку заробітної плати. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/1_2020/11.pdf

31. Правове визначення поняття оплати праці. // Структура і функції заробітної плати. ЮРИДИЧНА ФІРМА «K&S partners». URL: https://ua.pravovks.com.ua/pravove_viznachennya_ponyattya_oplati_prac_struktura__funkc_zarobt_no_plati_chastina_i

32. Пристемський О. С., Мулярчук І. В. Методологія аудиту та проблеми підвищення якості аудиторської діяльності // Збірник матеріалів І Міжнародної науково-практичної конференції «Модернізація економіки: сучасні реалії, прогнозні сценарії та перспективи розвитку», (м. Херсон, 25–26 квітня 2019 р.). Херсон : Херсонський національний технічний університет, 2019. С. 572–575.

33. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>

34. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати: наказ Державного комітету статистики України від 13.01.2004 р. № 5. URL: [https://zakon.ra- 205 ЕКОНОМІЧНА НАУКА da.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text)

35. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці (Форми N П-1, П-2, П-3, П-4, П-5, П-6, П-7): наказ Державного комітету статистики України від 05.12.2008 № 489. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08#Text>.

36. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI. URL: <https://tax.gov.ua/diyalnist-/zakonodavstvo-pro-diyalnis/zakoni-ukraini/63472.html>

37. Про колективні договори і угоди: Закон України від від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>

38. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

39. Податковий кодекс України від 02.12.2010р. №2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>

40. Саванчук Т.М, Дубина О. Л., Погрібняк Е.С., Сабодирь Ю.О., Роль внутрішнього контролю в забезпеченні достовірності розрахунків із працівниками та ефективності управління витратами на оплату праці. Ефективна економіка. 2025. № 11. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/8213/8345>

41. Саух І.В. Методика перевірки операцій з оплати праці та пов'язаних з нею розрахунків. URL: https://library.ztu.edu.ua/e-copies/Zbirnyk/Problems_%20accounting_2_20/428.pdf

42. Склярук І., Поліщук М. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. Економіка та суспільство, 2023. № 47. DOI: [https:// doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-50](https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-50)

43. Сметанко О. В. Внутрішній аудит розрахунків з персоналом з оплати праці в акціонерних товариствах України. // Економічний вісник

Донбасу. 2011. № 2 (24). С.174-180. URL:
<https://nasplib.isoftware.kiev.ua/server/api/core/bitstreams/47b96832-d5c2-4495-9a3f-778501934e9f/content>

44. Ти́бінка Г.І., Бри́к Г.В., Ко́хана Т.М. Розмежування понять «оплата праці» та «заробітна плата» // Економіка і суспільство. 2018. №19. URL:
https://economyandsociety.in.ua/journals/19_ukr/36.pdf

45. Форми та системи оплати праці. URL:
https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2016/june/issue-50/article-18968.html?srsId=AfmBOopSC8I3jRt9U6Mt41qRUMaegkOIiyGTLccwsgRE5o_o_MIQ8e1Uj

46. Хо́даківська Л.О. Внутрішньогосподарський контроль розрахунків з оплати праці. // Економіка і суспільство. 2018. № 17. С.668-673. URL:
https://economyandsociety.in.ua/journals/17_ukr/99.pdf

47. Чернецька О.В. Методичні аспекти контролю розрахунків за виплатами працівникам. URL:
<https://dspace.pdau.edu.ua/server/api/core/bitstreams/864ec695-627a-4656-9e81-53fe3e14a764/content>

48. Шо́кот О. А. Аудит розрахунків з оплати праці з використанням комп'ютерних технологій. Міжнародний науковий журнал. Серія «Економічні науки». 2016. № 1. С. 122–124.

49. Шти́к Ю.В. Бухгалтерський облік винагород працівникам торговельно-виробничих підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.09 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності)» / Ю.В. Штик. Харків, 2016. 21 с.

50. Якубе́нко Ю.Л., Черепа́нов Д.В. Сутність поняття «заробітна плата» для працівників сільського господарства. URL: <http://global-national.in.ua/archive/14-2016/206.pdf>

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ ЗА РОЗРАХУНКАМИ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ДНЗ «Олександрійський професійний ліцей»

Період звіту: 2025 рік

Дата складання: грудень 2025 р.

Звіт підготував: бухгалтерія

1. Загальні показники фонду оплати праці

Показник	Кошторисне призначення, тис. грн	Фактичне нарахування, тис. грн	Відхилення, тис. грн	Відхилення, %
Фонд оплати праці всього	21745,3	21745,3	0	0
Основна заробітна плата (оклади, ставки)	15000	14980	-20	99,87
Надбавки та доплати	3500	3600	100	102,9
Премії	1200	1250	50	104,2
Індексація	700	700	0	0
Лікарняні та відпускні	1345,3	1215,3	-130	91,6

2. Розподіл фонду за категоріями працівників

Категорія	Кількість штатних одиниць	Фактичне нарахування, тис. грн	Середня заробітна плата, грн
Педагогічні працівники	70	13700	195714
Працівники обслуговуючого персоналу	30	4500	150000
Адміністративний персонал	15	2000	133300
Інші	5	1545,3	3090604

3. Аналіз динаміки витрат (порівняння з попереднім роком)

Показник	2024 р., тис. грн	2025 р., тис. грн	Відхилення, тис. грн	Відхилення, %	Примітки/Причини змін
Загальний фонд оплати праці	20398,3	21745,3	1443,0	107,1	Зростання фонду через підвищення окладів та преміювання
Основна заробітна плата	14000	14980	980	107,0	Підвищення тарифних ставок
Надбавки та доплати	3200	3600	400	112,5	Введено додаткові надбавки за результатами роботи
Премії	1100	1250	150	113,6	Підвищення мотиваційної премії
Індексація	700	700	0	0	Без змін
Лікарняні та відпускні	1300	1215,3	-84,7	93,5	Зменшення кількості днів лікарняних

4. Виявлені відхилення та пропозиції

Відхилення	Причина	Рекомендовані заходи
Надбавки та премії перевищили кошторис	Введено додаткові стимули	Оптимізувати систему преміювання, встановити ліміти
Лікарняні нижчі за план	Менше відпусток та лікарняних	Аналіз тенденцій, контроль використання лікарняних

5. Висновки

- Загальний фонд оплати праці за 2025 рік повністю відповідає кошторисному призначенню, відхилення незначні.
- Основне зростання фонду пов'язане з підвищенням окладів та введенням додаткових премій.
- Використання аналітичних звітів дозволяє керівництву своєчасно планувати витрати, контролювати надбавки та премії, а також оптимізувати систему мотивації персоналу.

ДОДАТОК Б

Вхідні дані для моделі

Поточні показники	<p>N = 120 працівників</p> <p>T = 144,544 тис. грн (середня річна основна зарплата)</p> <p>P = 8,4 тис. грн (середня річна премія)</p> <p>k = 0,22 (частка соціальних нарахувань)</p>
Формула для розрахунку ФОП	$ФОП=N \cdot (T+P) \cdot (1+k)$

Моделювання витрат

Сценарій	Чисельність (N), чол	Тарифна ставка (T), тис. грн	Премії (P), тис. грн	Загальний ФОП, тис. грн	Примітка
1 (базовий)	120	144,544	8,40	22 012,0	Поточний річний фонд
2 (зменшення чисельності)	115	144,544	8,40	21 105,0	Зменшення на 5 працівників
3 (скорочення премій)	120	144,544	7,56	21 911,0	Зниження премій на 10%
4 (комбінований)	115	144,544	7,56	20 998,0	Зменшення чисельності та премій
5 (підвищення тарифу для стимулювання)	120	150,0	8,40	22 790,0	Підвищення тарифної ставки на 5,5 тис. грн

Порівняння безкоштовних / open-source систем для табелювання часу

Система	Ліцензія / умови	Основний функціонал:	Переваги	Можливі обмеження / нюанси
Kimai	Open-source, можна встановити на власному сервері	Облік часу: ручний або автоматичний запис; Формування табелів / журналів роботи; Експорт у XLSX, CSV, PDF/HTML; Гнучке групування за «працівник – підрозділ – проект / активність».	Повністю безкоштовна при self-host; Можливість адаптації під потреби Експорт даних для передачі в бухгалтерію.	Потребує технічного ресурсного забезпечення (сервер / хостинг / адміністрування); потрібно налаштування інтерфейсу під специфіку держзакладу; Мінімально- це облік робочого часу, без глибокої інтеграції з кадровими/бюджетними модулями «із коробки».
IceHrm	Базова версія доступна для тестування бюджету малих організацій.	Запис годин, Облік відпусток, лікарняних, відсутностей; Генерація звітів, дані для розрахунку заробітної плати; Візуалізація відвідуваності, аналіз присутності.	Призначена для HR/HRM, має не лише тайм-трекінг, а й кадрові/відпускні модулі; Зручно, якщо хочете мати «все в одному» (облік часу + персонал + payroll-дані).	Безкоштовна версія може мати обмежений функціонал; Можливо, доведеться кастомізувати під українські стандарти держсектору; Менше гнучкості, ніж у open-source рішення з плагінами.
AStime Tracker	Є безкоштовний план (Free) для обмеженої кількості користувачів	Тайм-трекінг: ручний або автоматичний облік часу; Звіти, експорт часу; Підтримка української мови.	Може бути швидко впроваджене без технічної інфраструктури; Підійде для невеликих структурних підрозділів (менше 10–15 працівників); Підтримка української, легкість користування.	Безкоштовна версія має обмеження (кількість користувачів, базовий функціонал); Менше можливостей для складного обліку відпусток, лікарняних, бюджетних особливостей; Може бути недостатньо для повного табелювання всього закладу.